



TYÖNANTAJAN TARJOAMAT MUUTOSTUKITOIMET YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUISSA

Tarja Nätyнки
Tiina Pulju

Opinnäytetyö
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Tradenomi (AMK)

2015

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden-
ja hallinnon ala
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä	Tarja Nätyнки ja Tiina Pulju	Vuosi	2015
Ohjaaja	Eija Turunen		
Työn nimi	Työnantajan tarjoamat muutostukitoimet yhteistoiminta- neuvotteluissa		
Sivu- ja liitemäärä	59 + 9		

Tämä opinnäytetyö on kuvaus siitä, mitä eri muutostukitoimenpiteitä työnantajalla on tarjota yhteistoimintaneuvotteluissa irtisanotuille työntekijöille ja miten he ovat ne kokeneet. Työ perustuu työelämän todelliseen tilanteeseen valtion virastossa.

Opinnäytetyö on tapaustutkimus jossa käytetty aineistotriangulaatiota. Materiaalia on kerätty lainsäädännön, viranomaisohjeiden, oikeustapausten ja kirjallisuuden lisäksi ELY- ja KEHA-keskusten intranetissä olevasta muutostukiaineistosta. Empiirinen tiedonhankinta on toteutettu lomakehaastattelulla käyttäen hyödyksi Webropol-kyselytyökalua. Kysely lähetettiin irtisanotuille työntekijöille sekä henkilöstökoordinaattorille, joka on avainhenkilö työnantajan edustajana yhteistoimintaneuvotteluissa.

Tuloksina voimme päätellä, että niillä henkilöillä, joille muutostukitoimista ei löytynyt ratkaisua, vaan he jäävät todennäköisesti työttömäksi irtisanomisajan jälkeen, tulevaisuus näyttäytyy haasteelliselta työllistymisen kannalta muun muassa irtisanottujen ikärakenteen ja alueen työmarkkinatilanteen kannalta. Toisaalta työnantajan tarjoamat vapaaehtoiset tukitoimenpiteet ovat olleet tärkeitä ja antaneet monelle työntekijälle mahdollisuuden tehdä ratkaisuja elämässään, joko työllistymällä uuteen työpaikkaan tai vaikkapa jäädä kotiin nauttimaan elämästä pitkän työuran jälkeen ennen varsinaista eläkeikää. Vapaaehtoisesti käytettyjen tukitoimenpiteiden osalta on ilmeistä, että niiden käytön myötä voitiin pienentää irtisanottavan henkilöstön kokonaismäärää.

Asiasanat

yhteistoimintaneuvottelut, muutosturva, muutostukitoimenpiteet, irtisanominen

School of
Business and Administration
Programme of Business Economics

Author	Tarja Nätyнки and Tiina Pulju	Year	2015
Supervisor	Eija Turunen		
Subject of thesis	Employment Support Benefits Offered by Employers in Co-operation Negotiations		
Number of pages	59 + 9		

The present thesis is a description of various benefits employers can offer to support employees in layoffs from work in co-operation negotiations and how employees experience these supportive actions or benefits in changing employment situations. The study is based on an actual employment situation in a government agency.

The thesis was devised as a case study using methodological triangulation. The material of the study was collected from legislation documents, official information acts, employment lawsuits, literature and also from material dealing with support benefits on the intranet in the ELY and KEHA centres. Acquisition of empirical data was carried out using interview forms in Webropol surveys. Questionnaires were sent to employees and to a key personnel coordinator representing the employer in co-operation negotiations.

The results indicate that to employees, who, instead of benefitting from employers' support in changing employment situations are left unemployed in layoffs, future re-employment appeared a real challenge not only due to their unfavourable age but also due to deteriorated regional employment conditions. On the other hand, voluntary support benefits offered by employers were clearly of high significance and these benefits provided many employees with a chance to redesign their lives either in terms of a new employment relationship or by opting out for an early retirement from work. As regards voluntary support benefits offered by employers, it is obvious that they helped to reduce the total number of personnel laid off from work.

Key words co-operation negotiations, employment support benefit, benefit supporting change in employment situation, layoff

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
2	TYÖN LÄHTÖKOHDAT JA RAJAUS.....	9
2.1	Työn tavoitteet ja rajausta.....	9
2.2	Tutkimusmenetelmät ja aineisto	9
2.3	Lapin ELY-keskuksen ja KEHA-keskuksen tehtävät.....	11
3	YHTEISTOIMINTA VALTIOLLA.....	13
3.1	Yhteistoiminnan tavoite.....	13
3.2	Yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelut.....	14
3.3	Työnantajan neuvotteluesitys	16
3.4	Yhteistoimintaneuvottelut työvoimaa vähennettäessä	16
3.5	Yhteistoimintaneuvottelut ELY- ja KEHA-keskuksissa	18
4	MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI	20
4.1	Muutosturvan toimintamalli TE-palveluiden näkökulmasta	20
4.2	Muutosturvan piiriin kuulumisen	21
4.3	Muutosturvaan liittyvät työnantajan ja TE-toimiston tehtävät ja velvollisuudet.....	22
5	TYÖNANTAJAN TARJOAMAT MUUTOSTUKITOIMENPITEET ELY- JA KEHA-KESKUKSISSA.....	25
5.1	Työnantajan tuki muutoksen kohteena olevalle henkilöstölle.....	25
5.2	Muutoskeskustelujen toteuttaminen.....	25
5.3	Työterveyshuollon palvelut	29
5.4	Tuki uusien työpaikkojen löytymiseen.....	31
5.4.1	Virkajärjestely muualle valtion hallintoon.....	33
5.4.2	1+1-malli.....	34
5.5	Takaisinottovelvollisuus	35
5.6	Kouluttautumisen tukeminen, opintovapaa	36
5.7	Työllistymisvapaa	37
5.8	Virkavapaus	38
5.9	Yrittäjyyden tukeminen.....	39
5.10	Irtisanoutumiskorvaus.....	42
5.11	Eläköityminen	45
6	KOKEMUKSET TUKITOIMIEN VAIKUTTAVUUDESTA.....	46

6.1	Tiedonhankinta ja analysointi.....	46
6.2	Tukitoimien tunnettavuus ja käyttö.....	46
6.3	Tiedotus.....	47
6.4	Kokemukset yhteistoimintaprosessista	48
6.5	Nykytila ja tulevaisuuden odotukset.....	49
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	51
	LÄHTEET	55
	LIITTEET	59

ALKUSANAT

Haluamme kiittää työnantajaamme Lapin ELY-keskusta tuesta, joka mahdollisti opiskelumme. Opinnäytetyössä henkilöstökoordinaattori Sinikka Kiurujoki ja kyselymme osallistuneet ja vastanneet työkaverit antoivat meille korvaamattoman panoksen.

Kiitokset opinnäytetyön ohjauksesta yliopettaja Eija Turuselle. Opiskelijaryhmämme A301L12O; teitä tulee ikävä!

Kiitokset myös työkavereillemme, perheillemme ja ystävillemme, jotka ovat jaksaneet kuunnella kolme ja puoli vuotta meidän ”ikuista” opiskelua.

Viimeisenä mutta kallisarvoisimpana kuuluvat kiitokset toinen toisillemme, ilman yhteistyötä ja vetoapua emme olisi tässä vaiheessa.

KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET

ELY-keskus	elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Heli-järjestelmä	valtionhallinnon organisaatioiden sähköinen Heli-rekrytointijärjestelmä, poistunut käytöstä 20.4.2015, tilalle valtiolle.fi (Valtiokonttori, 2015)
KEHA-keskus	elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten ja työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus
RR-ELY-keskus	rakennerahastoasioita hoitava ELY-keskus
Tekes	Innovaatiorahoituskeskus Tekes
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TE-toimisto	työ- ja elinkeinotoimisto

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö kuvaa yhteistoimintaneuvotteluja valtiolla ja niihin liittyen mitä eri muutostukitoimenpiteitä työnantajalla on tarjota muutoksen kohteena oleville työntekijöille. Työn alussa käsitellään aiheina yleisellä tasolla yhteistoimintaa valtiolla sekä muutosturvan toimintamallia. Tarkemmin kuvaamme miten yhteistoimintaneuvottelut etenivät ELY- ja KEHA-keskuksissa ja pääpaino on työnantajan tarjoamissa muutostukitoimenpiteissä ja niistä syntyneistä kokemuksista.

Opinnäytetyö perustuu todelliseen työelämän tilanteeseen, jossa olimme myös itse mukana työskennellessämme Lapin ELY-keskuksessa. Työn tavoitteena on tapaustutkimuksena kuvata lainsäädännön, käytännön ja kokemusten kautta yhteistoiminnan, muutosturvan ja muutostukitoimenpiteiden merkitystä henkilöstön tukemiseen irtisanomistilanteessa. Työ on rajattu koskemaan työnantajan tarjoamia muutostukitoimenpiteitä Lapin ELY-keskuksen toimitiloissa vuoden 2015 alussa työskennelleeseen henkilöstöön. Aikarajaus tehtiin siitä syystä, että yhteistoimintaneuvotteluja on käyty kiivaassa tahdissa niin, että yksi neuvottelujakso päättyi vuoden 2014 kesällä ja tutkimusajankohdan jälkeenkin on päättynyt yksi uusi jakso. Työssä ei käsitellä työsuhteita vaan keskitämme valtion virkamieslakiin perustuviin palvelussuhteisiin.

”YKSI MONISTA

*Tiedotusvälineet toistavat
samaa joka kanavalla:
tuotannollisista ja taloudellisista syistä
on aloitettu YT-neuvottelut työpaikallamme.
Siis minun työpaikallani.*

*Olen yksi monista.
Telkkarissa asia muuttuu
jotenkin niin kylmäksi.
Tiedätkö yhtään,
miltä tuntuu olla
yksi noista monista?”
(Hyppänen 2013, 136.)*

2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT JA RAJAUS

2.1 Työn tavoitteet ja rajaus

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana ovat yhteistoimintaneuvottelut valtiolla ja irtisanomisuhan alaisille työntekijöille tarjotut muutostukitoimenpiteet. Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena ovat TEM:n, ELY-keskusten ja KEHA-keskuksen (myöhemmin ELY- ja KEHA-keskukset) henkilöstö. Yhteistoiminta on aiheena laaja ja siihen liittyvää aineistoa on paljon. Opinnäytetyössämme käsittelemme tarkemmin niitä muutostukitoimenpiteitä, joita työnantajalla on tarjota irtisanomisuhan alaisille työntekijöille. Näin kattavaa muutostukipakettia ei ole aikaisemmin ollut käytössä (Susiluoto 2015). Työn aihe on ajankohtainen myös yhteiskunnallisena toimintaympäristön ilmiönä ja se perustuu todelliseen työelämän tilanteeseen ja olemme myös itse kyseisten muutostukitoimenpiteiden kohteena molempien työskennellessä Lapin ELY-keskuksessa.

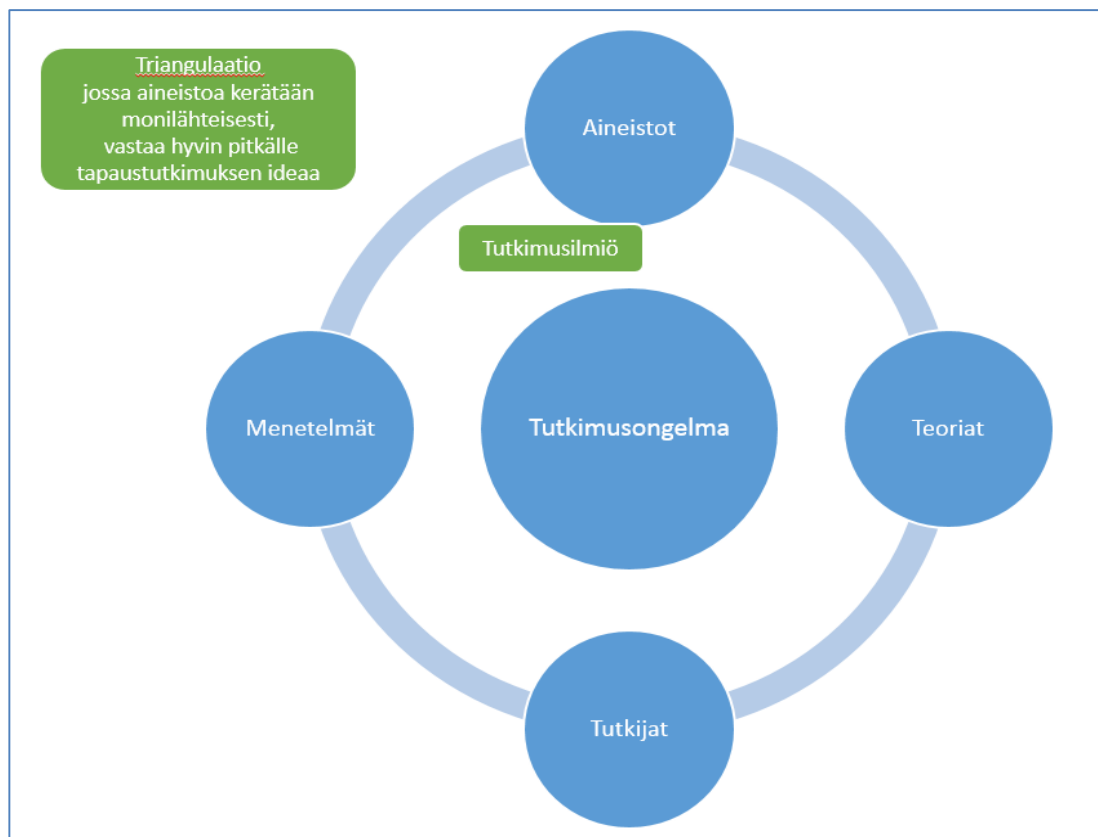
Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata lainsäädäntöön, käytäntöön ja kokemuksiin perustuen yhteistoimintaprosessia valtiolla ja selvittää mitä eri työnantajan tarjoamia muutostukitoimenpiteitä henkilöstöllä on ollut käytettävissä. Työ rajataan koskemaan Lapin ELY-keskuksen toimitiloissa vuoden 2015 alussa työskennellyttä henkilöstöä. Osa henkilöstöstä siirtyi toisiin ELY-keskuksiin vuoden 2014 lopussa ja osa henkilöstöstä siirtyi KEHA-keskuksen palvelukseen 1.1.2015 lähtien. Lisäksi tämä työ rajataan koskemaan henkilöstöä, johon sovelletaan valtion virkamieslain säädöksiä.

2.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tutkimus on tapaustutkimus, jonka päämääränä on ymmärtää tapausta ja antaa siitä ilmiönä mahdollisimman hyvä ymmärrys. Työn tavoitteena on kuvata aihepiiriin liittyviä oikeudellisia perusteita viranomaisohjeisiin, lakeihin ja oikeustapauksiin perustuen.

Tutkimuksessa voidaan puhua myös aineistotriangulaatiosta, jossa aineistoa kerätään eri lähteistä ja eri tavoilla kuten esimerkiksi kyselyillä, haastatteluilla, havainnoinnilla, sanomalehdistä ja virallisella aineistolla (Kuvio 1). Triangulaatiossa voidaan yhdistellä laadullista ja määrällistä menetelmää ja sen valinta on perusteltua silloin, kun aineistonkeruumenetelmässä voi syntyä aukkoja. (Kananen 2013, 28, 33–34; Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 24.)

Työn empiirinen osio, jossa tiedon lähde on kokemusperäistä, tehdään kyselyllä, jonka avulla saamme tietoomme irtisanottujen työntekijöiden ja henkilöstökoordinaattorin näkemyksiä siitä, miten he ovat prosessin kokeneet ja mitä tukitoimia valikoimasta on käytetty. Kysely tehdään Webropol-kyselytyökalulla, jossa osaan kysymyksistä on valmiita vastausvaihtoehtoja ja osa kysymyksistä on avoimia kysymyksiä. Kyselyn avulla saadaan tietoa aiheeseen liittyvästä problematiikasta ja siihen liittyvistä tosiasioista, käyttäytymisestä, toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista, uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 197).



Kuvio 1. Tapaustutkimus (Kananen 2013, 33)

2.3 Lapin ELY-keskuksen ja KEHA-keskuksen tehtävät

Lapin ELY-keskus on yksi Suomen viidestätoista ELY-keskuksesta, jossa on kolme vastuualuetta; E = elinkeinot, työvoima ja osaaminen, L = liikenne ja infrastruktuuri sekä Y = ympäristö- ja luonnonvarat. Lapin ELY-keskuksen tehtävänä on vastata alueellaan elinkeinojen, työmarkkinoiden ja maaseudun valtionhallinnon kehittämis- ja palvelutehtävistä. Lapin ELY-keskuksen tehtävänä on muun muassa edistää osaamista, koulutusta ja maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoittamista. Lisäksi tehtävänä on tarjota kansalaisille ja elinkeinoelämälle toimiva liikennejärjestelmä ja turvallinen tieverkko sekä vastata alueellaan tienpidosta ja julkisen liikenteen järjestämisestä sekä edistää luonnon ja ympäristönsuojelun, luonnonvarojen ja alueiden kestäväää käyttöä. (ELY-keskus 2013b.)

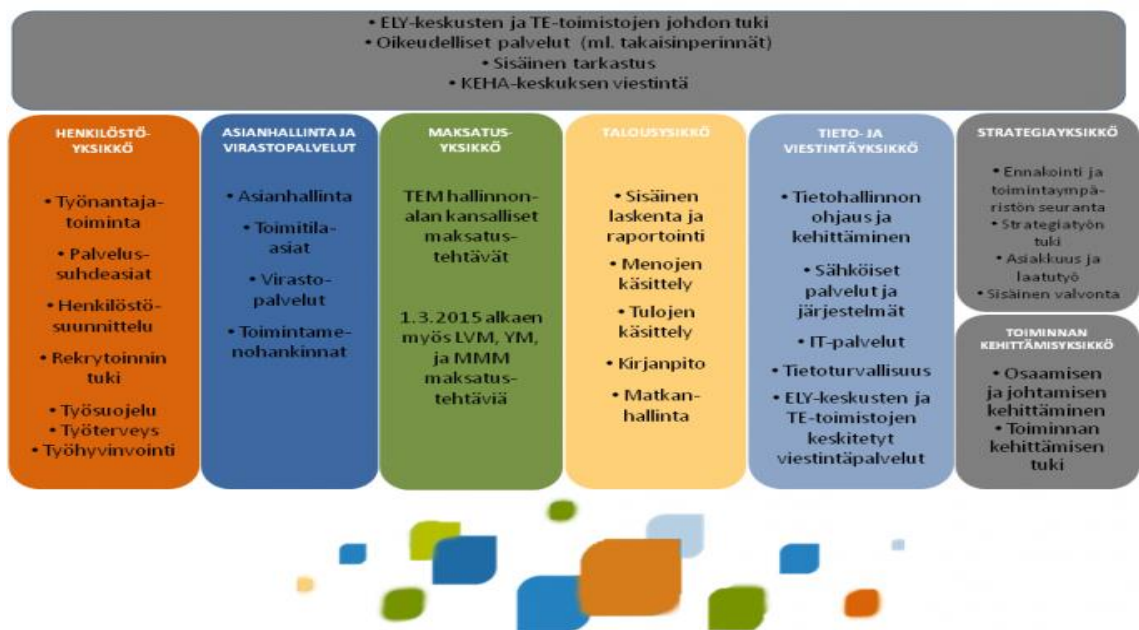
Lapin ELY-keskuksessa hoidetaan myös valtakunnallisesti keskitettyjä tehtäviä kuten arktiseen ympäristöyhteistyöhön liittyviä asiantuntijatehtäviä, teiden kunnossapitoon liittyviä vahingonkorvaustehtäviä ja maanteille jätettyjen ajoneuvojen siirtoon liittyviä tehtäviä. Keskitettyihin tehtäviin kuuluvat myös kalataloustehdävät, jotka liittyvät Suomen, Norjan ja Venäjän väliseen sopimukseen Inarijärven säännöstelemisestä sekä Suomen ja Ruotsin väliseen rajajokisopimukseen. (ELY-keskus 2013b.) Lapin ELY-keskus vastaa Lapin, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueiden kalatalousasioista (ELY-keskus 2013a).

Vuoden 2015 alusta Lapin ELY-keskuksen uusi erikoistumistehtävä on kaivoserikoistumisen koordinointi. Sen vastuut ja tehtävät on jaettu pohjoisten (Kainuu, Pohjois-Pohjanmaa ja Lappi) ELY-keskusten kesken, Tekes-palveluista vastaa Pirkanmaan ELY-keskus. Tehtävänä on tarpeen mukaan neuvoa ja tukea sekä jakaa kaivosalan tietoa ja osaamista muiden ELY-keskusten käyttöön. (ELY-keskus intranet 2015a.)

Vuoden 2015 alussa perustettiin ja tuolloin myös toimintansa aloitti valtakunnallinen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten ja työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus), joka on ELY-keskusten ja TE-toimis-

tojen yhteinen kehittämis- ja hallintokeskus. KEHA-keskuksen pääpaikka sijaitsee Mikkeliissä ja sen henkilöstö työskentelee hajautetusti ja verkostomaisesti ELY-keskuksissa ja TE-toimistoissa ympäri Suomea. KEHA-keskuksen palvelukseen siirtyi osa ELY-keskusten henkilöstöstä, lähinnä talous- ja henkilöstöhallintotehtävistä ja muista tukipalvelutoiminnoista. (KEHA-keskus 2015b.)

Alla on kuvattu (Kuvio 2) KEHA-keskuksen eri yksiköiden keskeisimmät tehtävät. KEHA-keskuksen tehtävänä on ohjata, kehittää ja palvella palvelujensa piiriin kuuluvia organisaatioita mm. yhdenmukaistamalla hallinnollisia menettelyjä ja toiminnan toteutumisen seuranta. Lisäksi tehtävänä on hallinnollisten prosessien ja tehtävien kehittäminen, ELY-keskusten ja TE-toimistojen henkilöstön tasapuoliseen kohteluun ja toimintatapoihin liittyvät tehtävät, henkilöstö- ja taloushallinnon palveluiden tuottaminen ja erilaisten avustusten maksatus-, valvonta ja takaisinperintätehtävät. (KEHA-keskus 2015a.)



Kuvio 2. KEHA-keskuksen tehtävät yksiköittäin (KEHA-keskus 2015a)

3 YHTEISTOIMINTA VALTIOLLA

3.1 Yhteistoiminnan tavoite

Yhteistoiminnasta valtiolla säädetään laissa, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013), myöhemmin yhteistoimintalaki. Uusi laki tuli voimaan 1.1.2014 ja se korvaa edellisen lain, joka oli vuodelta 1988. Yhteistoiminnassa sovelletaan lain lisäksi virastokohtaisia sopimuksia. ELY-keskuksissa, TE-toimistoissa ja KEHA-keskuksessa sovelletaan yhteistoimintalain lisäksi 10.12.2014 allekirjoitettua ja 1.1.2015 voimaan tullutta sopimusta (TEM/2427/02.03.02./2014) yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksissa (ELY-keskukset), työ- ja elinkeinotoimistoissa (TE-toimistot) ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksessa (KEHA-keskus intranet 2015e).

Yhteistoiminnan tavoitteena on virastojen toiminnan, toimintaympäristön ja tuottavuuden parantaminen, joka saavutetaan virastoissa lisäämällä luottamuksellista ilmapiiriä ja avointa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Yhteistoiminnan tavoitteena on asioiden käsittely yhdessä ja antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn hyvissä ajoin eli jo päätösten valmisteluvaiheessa, näin edistetään päätösten yksimielisyyttä ja saada aikaan vaikuttavuutta. Yhteistoimintaa edistetään parhaalla mahdollisella tavalla henkilöstön ja esimiehen päivittäisessä vuorovaikutteisessa keskustelussa työyhteisöön liittyvistä asioista. Vuorovaikutteisella keskustelulla mahdollistetaan henkilöstön oikeus saada tietoja työyhteisöönsä ja henkilöstön osallistuminen työyhteisön toimintojen kehittämiseen. Yhteistoiminnan tärkeä tavoite on henkilöstölle annettavan tiedon oikea-aikaisuus ja se, että tieto on riittävää käsiteltävään asiaan nähden ja siksi yhteistoiminta tulisi aloittaa jo asian suunnitteluvaiheessa, jolloin vuorovaikutuksellakin olisi käytännön merkitystä. Yhteistoiminnan tavoitteena on myös henkilöstöryhmien keskinäisen toiminnan edistäminen työpaikoilla. (HE 152/2013 vp, 12.)

3.2 Yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelut

Uudistettuun yhteistoimintalakiin on eroteltu yhteistoimintaan liittyvät kaksi alakäsitettä, jotka ovat yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelut. Käsitteet eroavat toisistaan niiden sisällöllisen merkityksen osalta. Yhteistoimintamenettely pitää sisällään viraston sisäisen toiminnan käsittelyä ja yhteistoimintaneuvottelut on taas tarkemmin säädelty määräaikojen ja menettelytapojen osalta, koska siinä käsitellään virastossa tapahtuvia muutoksia ja niistä johtuvista syistä syntyviä henkilöstövaikutuksia. (HE 152/2013 vp, 1.) Seuraavissa kappaleissa käydään tarkemmin läpi sitä, mitä viraston asioita käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja mitä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään viraston sisäiseen toimintaan liittyviä asioita, jotka tehdään määräajoin tai jotka ovat voimassa pitkän ajan, eivätkä näin ollen vaadi säännöllisiä muutoksia. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi viraston toiminta- ja taloussuunnitelma, talousarvioehdotukset, viraston työjärjestys, viraston sisäinen viestintä ja työyhteisön pelisäännöt. Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviin asioihin kuuluu myös muihin lakeihin perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely. Tällaisia suunnitelmia ovat muun muassa tasavuosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. (HE 152/2013 vp, 18–20.)

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä myös työtehtävät, joissa virkamies on velvollinen antamaan työnantajalle huumausainetestistä koskevan todistuksen. Virkamieheen kohdistuvan kamera-, kulunvalvonta ja muiden teknisin menetelmin tapahtuvan valvonnan tarkoitus (esimerkiksi sähköposti ja tietoverkko) ja käyttöönoton periaatteet tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä viraston henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. (HE 152/2013 vp, 20–21.) Nämä edellä mainittujen kappaleiden asiat käsitellään viraston yhteistoimintaelimessä. Yhteistoimintalain mukaan viraston on asetettava yhteistoimintaelin, mikäli viraston säännöllinen henkilöstön määrä on vähintään 20 (Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013 2:7 §).

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävistä asioista säädetään yhteistoimintalain 4 luvun 15 §:ssä. Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä niistä virastossa tapahtuvista muutoksista, joilla saattaa olla henkilöstövaikutuksia ja jonka vuoksi yhteistoimintaneuvottelut on käytävä. Näitä muutoksia ovat lain mukaan viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttaminen tai kehittäminen. Lisäksi näihin kuuluvat viraston lakkauttaminen tai siirtäminen toiselle paikkakunnalle, viraston tehtävien tai henkilöstön siirtäminen tai virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirto toiseen virastoon luovuttavassa tai vastaanottavassa virastossa. Myös olennaiset muutokset tehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrosta toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle, jollei virka- ja työehtosopimuksesta muuta johdu kuuluvat käsiteltäviin asioihin. Näitä ovat myös olennaiset kone- ja laitehankinnat sekä ulkopuolisen työvoiman käyttö. (Laki yhteistoiminnasta valtion virastossa ja laitoksissa 1233/2013 4:15.1 §.)

Mikäli työnantaja päätyy johonkin edellä yhteistoimintalain 15 §:ssä mainitusta asiasta, on sen käsiteltävä asiaa henkilöstön kanssa tuoden esille perusteet muutokselle, vaihtoehdoille ja muutoksesta aiheutuville vaikutuksille. Tavoitteenahan on saavuttaa yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön välillä. Mikäli muutos johdetaan yhteistoimintalain 15 §:n 1 momentissa mainituista asioista ja johtaa työnantajan puolelta irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa noudatettava yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähennettäessä. (HE 152/2013 vp, 23.) Kohdassa 3.4 käsittelemme tarkemmin yhteistoimintaneuvotteluissa noudatettavia menettelytapoja henkilöstöä irtisanottaessa.

3.3 Työnantajan neuvotteluesitys

Työnantajan neuvotteluesityksen määräaika on säädetty yhteistoimintalain 16 §:ssä. Mikäli työnantaja aloittaa edellä mainituissa yhteistoimintalain 15 §:ssä tarkoitetuissa asioissa yhteistoimintaneuvottelut, on työnantajan noudatettava laissa säädettyä aikaa neuvotteluesitykselle. Työnantajan neuvotteluesitys on annettava riittävän ajoissa, kuitenkin vähintään kolme arkipäivää ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista – periaatteessa jo aikaisemminkin – sillä annettavan neuvotteluesityksen olisi oltava riittävän ajoissa henkilöstöryhmien edustajien käytettävissä heidän valmistautuessaan neuvotteluihin. (HE 152/2013 vp, 23.)

Työnantajan tuodessa neuvotteluesityksen tiedoksi henkilöstöedustajille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mahdollistetaan samalla henkilöstöryhmien edustajille riittävästi aikaa valmistautua neuvotteluihin ja selvittää taustatietoja käsiteltävistä asioista sekä kuulla edustamiaan virkamiehiä. Mikäli neuvotteluesityksessä käsiteltävä asia koskee useampia henkilöstöryhmiä, on kaikille henkilöstöryhmien edustajille varattava aikaa keskenään perehtyä valmisteilla oleviin asioihin ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut alkaa. Työnantajan tulee antaessaan neuvotteluesityksen samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika- ja paikka sekä tarvittavat tiedot käsiteltävistä asioista. (HE 152/2013 vp, 23.)

3.4 Yhteistoimintaneuvottelut työvoimaa vähennettäessä

Yhteistoimintalain 5 luvussa säädetään yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähennettäessä. Luku sisältää yhteistoimintaneuvotteluihin liittyviä menettelytapoja ja työnantajalle säädettyjä määräaikoja ja velvoitteita. Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta (Taulukko 1) ilmenee yhteistoimintalain 5 luvussa säädetyt asiat pääpiirteittäin sekä neuvotteluissa käsiteltävien asioiden etenemisjärjestys ja määräajat.

Taulukko 1. Yhteistoimintaneuvottelut irtisanottaessa vähintään 10 henkilöä.
(Mukaillen Valtiokonttorin ohjetta 1.1.2014, ELY-keskus intranet. 2015e)

Työnantajan neuvotteluesitys <ul style="list-style-type: none"> • kirjallisesti vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen neuvotteluja • ilmoitettava neuvottelujen alkamisaika ja paikka • ilmoitettava pääkohdittain käsiteltävät asiat
Työnantajan annettavat tiedot virkamiesten edustajille ennen neuvotteluja, vähintään 10 irtisanottavaa <ul style="list-style-type: none"> • käsittelyn kannalta oleelliset tiedot • tiedot irtisanottavien perusteista • alustava arvio irtisanottavien määrästä • tiedot periaatteista, jonka mukaan irtisanottavat henkilöt ovat valittu • arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet toteutetaan
Työnantajan ilmoitukset neuvotteluista ja irtisanomisista toimitettava kirjallisesti <ul style="list-style-type: none"> • asianomaiseen ministeriöön • Valtion työmarkkinalaitokseen ja Valtion henkilöstöpalvelut -yksikköön • lähimpään TE-toimistoon
Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma <ul style="list-style-type: none"> • valmistellaan yhdessä TE-toimiston kanssa yhteistoimintaneuvottelujen alussa • huomioitava valtion virka- ja työehtosopimuksen määräykset (VES) • toimintasuunnitelman sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa mm. neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet jotka koskevat työnhakua, koulutusta ja työhallinnon palveluiden käyttöä
Henkilöstösuunnitelma <ul style="list-style-type: none"> • käsitellään mahdollisesti henkilösuunnitelmaan tehtävät muutokset
Neuvotteluvaihtoehtojen sisältö <ul style="list-style-type: none"> • neuvotteluissa käsitellään yksimielisyyden saavuttamiseksi toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, vaihtoehtoja kohteena olevan henkilöpiiriin rajaamiseksi sekä seurausten lieventämiseksi
Neuvottelu-aika <ul style="list-style-type: none"> • vähintään kuusi (6) viikkoa neuvottelujen alkamisesta • ensin neuvottelu perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen neuvotellaan vaihtoehtoja, aikaisintaan seitsemän (7) päivän kuluttua kun on neuvoteltu perusteista ja vaikutuksista • käsitellään eri neuvotteluissa työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma ja vaihtoehdot, perusteiden ja vaikutusten jälkeen, käsitellään esitetyt toimenpiteet • osapuolten kesken voidaan sopia neuvotteluajoista myös toisin
Neuvotteluvaihtoehtojen täyttyminen <ul style="list-style-type: none"> • osapuolten tavoitteena on yksimielisyys • mikäli ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja voi toteuttaa asian tiedotettuaan ensin yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille osapuolille

3.5 Yhteistoimintaneuvottelut ELY- ja KEHA-keskuksissa

Seuraavaksi kerromme miten yhteistoimintaneuvottelut etenivät ELY- ja KEHA-keskuksissa. TEM ilmoitti 16.9.2014 aloittavansa yhteistoimintaneuvottelut ministeriössä ja ELY-keskuksissa. Syynä olivat edellisen hallituksen asettamat säästöpäätökset ja EU:n rakennerahaston teknisen tuen vähennys. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat kaikkiaan 3300 työntekijää ja arvio vähennystarpeesta oli 700 henkilötyövuotta. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin TEM:n ja neljän rakennerahastoasioita hoitavan RR-ELY-keskuksen (Etelä-Savo, Häme, Keski-Suomi, Pohjois-Pohjanmaa joka vastaa myös Lapin rakennerahastoasioista) kesken ja TEM:n ja ELY-keskusten kesken. RR-ELY-keskusten yhteistoimintaneuvottelut poikkeavat hieman aikataulullisesti muiden ELY-keskusten aikataulusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015c.)

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin TEM:n neuvotteluesityksellä 16.9.2014. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin valtakunnallisella tasolla työ- ja elinkeinoministeriön edustajien ja TEM:n ja ELY-keskusten pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiesten välillä 24.9.2014. Tämän jälkeen neuvottelut siirtyivät erikseen perustettavaan hallinnonalan yhteistoimintaneuvotteluryhmään (ELY-keskusten ja TEM:n sopeutus), ELY-keskusten valtakunnalliseen yhteistyöryhmään, kunkin ELY-keskuksen yhteistyöryhmään ja TEM:n yhteistyöryhmään. Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin valtakunnallisella tasolla 24.9.2014 ja 14.1.2015 välisenä aikana. (KEHA-keskus intranet 2015d.) Jokaisen viikoittaisen yhteistoimintaneuvottelun jälkeen henkilöstölle tiedotettiin ELY-keskusten intranetissä neuvotteluissa käsitellyistä asioista ja yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeisenä päivänä julkaistiin TEM:n ylijohtaja Taina Susiluodon videonauhoite, jossa hän kertoi viikon yhteistoimintakuulumiset.

Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät valtakunnallisella tasolla 14.1.2015 ja tämän jälkeen käsittely siirtyi ELY- ja KEHA-keskuksiin erikseen perustettaviin yhteistoimintajaostoihin. Valtakunnallinen ELY-keskusten ja TE-toimistojen yhteistyötoimikunta toimi seurantaelimenä. Yhteistoimintajaostojen kokoonpano koostui työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajista sekä lisäksi mukana oli myös

viestinnän edustaja. Virastokohtaiset yhteistoimintaneuvottelut käytiin yhteisten valtakunnallisten periaatteiden ja menettelyjen mukaisesti huomioiden toimintasuunnitelman aikataulu. Virastokohtaisten neuvotteluiden käsittelyssä pääpaino oli konkreettisten toimenpiteiden toteuttamisessa kuten toimintamenotehtävien uudelleenjärjestämisessä ja tehtävien toimenkuvin sekä luottamusmiesten esittämissä vaihtoehtoisissa, joilla irtisanomisen kohteena olevien henkilöiden määrää voitiin rajoittaa. (KEHA-keskus intranet 2015d.)

Virastokohtaisten yhteistoimintajaostojen työ päättyi 6.5.2015. Työnantaja kävi muutoskeskustelut 6.5.2015 mennessä niiden henkilöiden kanssa, jotka eivät tulleet valituiksi avaintehtäviin tai joiden tehtävät vähenivät tai loppuivat kokonaan. Valtakunnallinen henkilöstöinfo järjestettiin 7.5.2015 ja tässä kerrottiin yhteistoimintaneuvotteluiden tulos. Irtisanottavien henkilöiden kuulemistilaisuudet järjestettiin viikolla 20. Henkilöllä oli kuulemispäivästä kaksi viikkoa aikaa jättää kirjallinen vastineensa. Rakennerahastotehtävistä RR-ELY-keskuksissa irtisanomiset tapahtuivat helmikuun 2015 loppuun mennessä ja ELY- ja KEHA-keskuksissa 28.5.2015. (ELY-keskus intranet 2015c.)

Yhteistoimintaneuvotteluiden alkaessa kaikkiin ELY-keskuksiin nimettiin henkilöstökoordinaattorit. Henkilöstökoordinaattorit toimivat hallinnonala- ja virastorajat ylittävänä verkostona. Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana henkilöstökoordinaattorin tehtävänä oli toimia johdon tukena ja osallistua asiantuntijana muutostilanteisiin liittyviin hankkeisiin. Henkilöstökoordinaattorin tehtävänä oli erityisesti henkilöstön liikkuvuuden ja uudelleensijoittamisen tukeminen sekä tukitoimien käytännön valmistelun ja toteuttamisen koordinointi. Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana ja niiden päättymisen jälkeenkin henkilöstökoordinaattoreilla on keskeinen rooli niiden virkamiesten kohdalla, jotka ovat tulleet irtisanotuiksi. Henkilöstökoordinaattori ja TE-toimiston muutosturva-asiamies toimivat yhteistyössä tukemalla muutoksen kohteena olevaa henkilöstöä muun muassa tarjoamalla tietoa palveluista ja siitä, minkälaista tukea työnantajalla tai TE-toimistolla on tarjolla irtisanomistilanteessa. (Valtiovarainministeriö 2013, 29–30.)

4 MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

4.1 Muutosturvan toimintamalli TE-palveluiden näkökulmasta

Muutosturvalla tarkoitetaan TE-toimiston, työntekijän ja työnantajan välistä toimintamallia, jonka tavoitteena on edistää irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopeasti tapahtuvaa uudelleen työllistymistä. Muutosturva muodostuu työllistymissuunnitelmassa sovituista julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaisista palveluista ja muista mahdollisista ammatillisia valmiuksia edistävästä palveluista. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 1:3.7 §.) Muutosturvasta on irtisanotulle merkitystä ainoastaan silloin, kun hän on TE-toimistossa työnhakijana ja osallistuu työllistymistä edistäviin palveluihin (HE 90/2013 vp, 10), joita voivat olla työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu tai kuntouttava työtoiminta (TE-palvelut 2015c).

Työnhakijalla voi olla myös oikeus saada palveluun osallistumisen aikana työttömyysetuutta muutosturvalisällä tai muutosturvan ansio-osalla korotettuna (HE 90/2013 vp, 12–13) sekä matka- ja muuttokustannusten korvausta Suomessa tehtyihin työhaastattelumatkoihin tai työsopimuksen tekemistä varten, jos työ kestää vähintään kaksi viikkoa ja työaika on vähintään 18 tuntia viikossa. Matka- ja muuttokustannukset korvataan harkinnanvaraisesti, mikäli työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta TE-toimisto katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi. (TE-palvelut 2014a.)

Muuttokustannusten eli asuinirtaimiston siirtämisestä aiheutuneiden kulujen korvaamisen edellytyksinä on, että työ sijaitsee Suomessa työnhakijan työssäkäyntialueen ulkopuolella, työn on kestettävä vähintään kuusi kuukautta ja työajan on oltava vähintään 18 tuntia viikossa sekä muutto on pitänyt tapahtua kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. (TE-palvelut 2014a.) Muutosturvaan liittyy osana lakisääteinen työllistymisvapaa, joka mahdollistaa työntekijälle oikeuden saada palkallista vapaata omatoimiseen työnhakuun irtisanomisaikana. Käsitlemme työllistymisvapaata tarkemmin 5 luvun 5.7 kohdassa.

4.2 Muutosturvan piiriin kuuluminen

Muutosturvan piiriin kuuluu työnhakija, jonka työnantaja on irtisanonut (opinnäytetyömme tapauksessa tuotannollisista ja taloudellisista syistä) ja jolle on kertynyt vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajan tehtävissä. Muutosturvan piiriin kuuluvat myös toistaiseksi tai vähintään 180 päivän ajaksi lomautetut (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 2:10 §).

Määräaikaiset työntekijät, joille opinnäytetyömme tapauksessa ei kohdennu työnantajan tarjoamaa muutostukea, kuuluvat kuitenkin muutosturvan piiriin, jos työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan kolme vuotta tai määräaikaisena samalla työnantajalla vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneiden 42 kuukauden aikana. Myös työntekijä, jolle työsuhteen päättyessä on edeltävän seitsemän vuoden aikana kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajain työssä vähintään viisi vuotta, on oikeutettu muutosturvaan. Muutosturvaoikeuden edellytyksenä on myös, että työnhaku on alkanut 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä. Poikkeuksia myöhempään työnhaun alkamiseen voi kuitenkin olla. Esimerkkeinä muun muassa mikäli viivästyminen johtuu työssäolo-oluehtoon luettavassa työssä olemisesta, sairaudesta, laitoshoidosta, kuntoutuksesta, asevelvollisuudesta, siviilipalveluksesta, vapausrangaistuksesta, opinnoista, apurahakaudesta, lapsen syntymästä, alle kouluikäisen lapsen hoidosta, vammaisen tai vanhuksen hoidosta taikka muusta näihin rinnastettavasta syystä, tai mikäli muutosturvaoikeuden piiriin kuulumisen epääminen muutoin ole kohtuutonta. (HE 90/2013 vp, 10.)

TE-toimisto tutkii muutosturvan piiriin kuulumisen työllistymissuunnitelman laatimisen tai päivittämisen yhteydessä. Työnhakijan työssäoloaika on joko työntekijän tai työnantajan tekemän luotettavan selvityksen perusteella todennettava. Muutosturva on voimassa sen ajan kun henkilö on työnhakijana. Sen piiriin kuuluminen kuitenkin lakkaa kun oikeus työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan täyttymisen vuoksi. Enimmäisaika on tutkimusajankohtana (14.8.2015) 500 päivää. (HE 90/2013 vp, 10; työttömyysturvalaki 1290/2002 6:7 §.) Työnhakijalla voi olla oikeus saada työllistymistä edistävän palvelun ajalta työttömyysetuutta

muutosturvalisällä tai muutosturvan ansio-osalla korotettuna 90 päivää (Työttömyysturvalaki 1290/2002 6:3a §). Muutosturvalla ei kuitenkaan ole vaikutusta siihen, minkälaisia palveluja TE-toimistolla on henkilölle tarjottavana työllistymisen tukemiseksi tai TE-toimiston ja työnantajien väliseen yhteistyöhön suurtenkaan irtisanomisten yhteydessä (HE 90/2013 vp, 10).

4.3 Muutosturvaan liittyvät työnantajan ja TE-toimiston tehtävät ja velvollisuudet

Työnantajan on työntekijän muutosturvan taatakseen viipymättä ilmoitettava TE-toimistoon työntekijöiden irtisanomisesta, jos irtisanottavia on vähintään kymmenen (Valtion virka- ja työehtosopimus, 101) sekä tiedotettava työntekijöille heidän oikeuksistaan julkisessa työvoima- ja yrityspalvelulaissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan (Työsopimuslaki 55/2001 9:3b). Annettavan ilmoituksen päälimmäisenä tarkoituksena on, että TE-toimisto pystyy varautumaan riittäväillä resursseilla ja toimenpiteillä irtisanottujen tulevaan asiakkuuteen ja irtisanomisien myötä järjestettäviin palveluihin. (HE 90/2013 vp, 10.)

Työnantajan ilmoituksen jälkeen TE-toimiston on otettava yhteyttä työnantajaan muutosturvapalveluiden järjestelyiden käynnistämiseksi sopiaakseen siitä, miten muutosturvaprosessia viedään eteenpäin. Tämän jälkeen TE-toimiston, työnantajan, henkilöstön edustajan ja tarvittaessa ELY-keskuksen edustajien kanssa käynnistetään suunnittelu, jossa selvitetään työvoima- ja yrityspalveluiden tarve, laaditaan toimintasuunnitelma tai sovitaan periaatteet palvelujen tarjoamisesta ja niiden järjestämisestä. Sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- tarvittavien tietojen kerääminen ja toimittaminen irtisanottavista työntekijöistä palvelutarjoaman suunnittelun pohjaksi sekä mahdollisen erillisprojektin järjestämisen avuksi
- infotilaisuuksien järjestäminen
- irtisanottaville tarjotun palvelukokonaisuuden suunnittelu, järjestäminen ja käynnistäminen

- irtisanottaville mahdollisesti järjestettävän työvoimakoulutuksen ja maksullisten ostopalveluiden käyttö
- mahdollisten erillisprojektien käynnistäminen työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämiseksi
- tarvittaessa alueen kuntien, ELY-keskuksen, seudullisten yrityspalveluiden, uusyrityskeskusten, oppilaitoksen ja kouluttajien osallistumisen järjestäminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b, 97–98.)

Erillisprojektille eli tavanomaista kattavampaan palvelutarjontaan tähtäävään palvelupakettiin ryhdytään suurten, yleensä koko ELY-keskusaluetta (tässä viranomaisena) koskettavien irtisanomisten yhteydessä, jotta palvelusta tulee mahdollisimman tuloksellista ja palvelun nopea tarjonta turvataan. Näiden projektien suunnittelussa ja käynnistämisessä TE-toimiston muutosturva-asiantuntijalla on keskeinen rooli. Erillisprojektien käynnistämisessä tulee ottaa huomioon muun muassa seuraavia seikkoja:

- työnantajan, ELY-keskuksen ja TE-toimiston keskinäinen sopimus siitä, minkälainen palvelukokonaisuus tarvitaan
- tarvittaessa perustetaan työnantajan tiloihin erillinen TE-toimiston palvelupiste tai TE-toimistosta nimetään tietyt asiantuntijat, jotka hoitavat vain irtisanottujen henkilöiden asiakaspalvelua.
 - palvelupisteeseen järjestetään työntekijöille mahdollisuus TE-palveluiden sähköiseen käyttämiseen. Tässä tapauksessa työnantaja huolehtii tavallisesti erilliskuluista, jos niitä syntyy esimerkiksi tietoliikenteen järjestelyistä.
- irtisanottavien työntekijöiden palvelu käynnistyy heti irtisanomisaikana ja perimmäisenä tavoitteena on, että mahdollisimman moni heistä sijoittuu työhön tai koulutukseen jo irtisanomisaikana.
- erillisprojekti voi sisältää myös työnantajan ja TE-toimiston yhteishankintana toteutettavaa työvoimakoulusta, työnantajan maksamaa uudelleensijoittumisvalmennusta tai esimerkiksi yrittäjäneuvontaa yrittäjyyttä työllistymisvaihtoehtonaan harkitseville työntekijöille.

- erillisprojektille sovitaan sen toteuttamisaika ja jälkeenpäin arvioidaan ja raportoidaan sitä, onko erillisprojektilla saatu lisäarvoa työntekijöiden työmarkkinoille sijoittumiseen ja yleensä käynnissä olevaan muutostilanteeseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b, 98–99.)

TE-toimistoissa työskentelee muutosturva-asiantuntijoita, jotka vastaavat TE-palveluista muutosturvatilanteissa erityisesti suurehkojen yritys- ja toimipaikkakoh- taisten irtisanomisten yhteydessä yhdessä työnantajan, henkilöstön edustajien ja irtisanottavien työntekijöiden kanssa. Muutosturva-asiantuntijan tehtävänä on opastaa ja jakaa informaatiota työntekijöille ja työnantajalle muutosturvaan liitty- vien asioiden hoitamisesta ja TE-palveluista. Muutosturvainfotilaisuuksien järjes- tämisen tarkoituksena on, että irtisanomisuhanalaiset tai jo irtisanotut työntekijät saavat kattavat tiedot työ- ja koulutustarjonnasta, muutosturvan mukanaan tuo- mista oikeuksista (kuten esimerkiksi työllistymisvapaa) sekä muista tarjolla ole- vista työllistymistä tukevista palveluista. Infotilaisuudessa pyritään laittamaan vi- reille myös irtisanottavien työnhakijoiden työnhaku TE-toimistossa. (Työ- ja elin- keinoministeriö 2015b, 98–99.)

5 TYÖNANTAJAN TARJOAMAT MUUTOSTUKITOIMENPITEET ELY- JA KEHA-KESKUKSISSA

5.1 Työnantajan tuki muutoksen kohteena olevalle henkilöstölle

Seuraavaksi käymme läpi työnantajan tarjoamia tukitoimia esittelemällä niitä säätelevää lainsäädäntöä, sitä miten tukitoimet järjestettiin ELY- ja KEHA-keskuksissa sekä esittelemällä asiasta syntynyttä oikeuskäytäntöä. Työnantajat eli ELY- ja KEHA-keskukset ja niiden toimintaa ohjaavat ministeriöt näkivät, että muutostilanteessa on erityisen tärkeää toimia hyvän työnantajan periaatteita noudattaen ja siksi valmistelivat erittäin kattavan muutostukipaketin, joka on henkilöstön tukena ja joka otetaan käyttöön yli lakisääteisten minimivelvoitteiden. Muutostukiin varattiin myös taloudellisia resursseja, valtakunnallisella tasolla muutostukipakettiin varattiin vuodelle 2015 yhteensä 5 M€, (josta toukokuu 2015 puoleenväliin mennessä oli käytetty 2,4 M€) ja pyrittiin siihen, että kaikkia työntekijöitä alueesta huolimatta kohdeltaisiin tasavertaisesti. Muutostukea järjestettiin työntekijöiden lisäksi myös johdolle sekä jäljelle jäävälle henkilöstölle esimerkiksi ryhmätyönohjauksen muodossa.

5.2 Muutoskeskustelujen toteuttaminen

Muutoskeskusteluissa käytiin läpi virkamiehellä käytettävissä olevat tukimahdollisuudet käynnissä olevassa muutostilanteessa. Keskustelun aikana tehtiin kartoitus työntekijän osaamisesta sekä henkilökohtainen muutostukisuunnitelma. (ELY-keskus intranet 2015d.) Muutoskeskustelut toimivat tärkeänä tukitoimenpiteenä, jonka yhtenä tavoitteena on myös pyrkiä vaikuttamaan positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja yksilön hyvinvointiin.

Valtiokonttori esimerkissään ohjeistaa rakentamaan muutoskeskusteluja kolmen peruskysymyksen ympärille. ”Miksi tämä muutos?” –kysymyksellä pyritään avaamaan sitä, miksi koko muutosprosessi on käynnissä, sekä auttamaan hyväksyä muutos siinäkin huolimatta, että se voi virkamiehelle näyttäytyä epäedullisena ta-

pahtumana. ”Mihin olemme menossa?” –kysymys pyrkii avaamaan näkymän tulevaisuuteen ja auttaa valmistautumaan siihen. ”Miten minun käy?” –kysymyksellä avataan muutosprosessin henkilökohtaisia vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Mitä ja minkälaisia tietoja ja taitoja olisi hyvä hankkia, mitä muita työllistymisvaihtoehtoja on vai olisiko tilanteessa mahdollisuus ottaa ihan uusi suunta elämässä työuralla. Kysymys aukaisee myös juuri tämän opinnäytteen avainkysymystä: miten työnantaja voi tukea ja auttaa virkamiestä tässä muutosprosessissa. (Valtiokonttori 2013.)

Muutoskeskustelujen järjestäminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa oli tärkeää siksi, että mahdollinen siirtymäaika ja muut käytettävissä olevat tukitoimet voitiin hyödyntää tehokkaasti päämääränä se, että mahdollisimman monelle löytyisi työpaikka tai muu ratkaisu jo ennen varsinaista irtisanomista. Tilanteessa, jossa virkamiehen työ oli kokonaan loppumassa, oli tärkeää hahmottaa realistinen kuva siitä, minkälaisiin tehtäviin hän voisi tulevaisuudessa sijoittua. Selvitetävää oli myös, onko uudelleen- tai lisäkoulutukselle tarvetta vai olisiko todennäköisesti ihan uudelle alalle työllistyminen se realistisin vaihtoehto. (KEHA-keskus intranet 2015a.) Muutoskeskustelut käytiin tasapuolisesti myös virkavapaalla olevien työntekijöiden kanssa, jotta työnantaja sai virkavapaalla olevan virkamiehen näkemyksen henkilöstösuunnitteluunsa (Valtiokonttori 2013).

Muutoskeskustelut käytiin esimiehen johdolla virkamiehen ja esimiehen kesken henkilökohtaisesti ja niiden sisältö oli luottamuksellista. Muutoskeskustelut toteutuivat esimiehen vähintään kolme päivää ennen keskustelua kirjallisesti koolle kutsumana. (KEHA-keskus intranet 2015a.) Kirjalliseksi kutsuksi kävi esimerkiksi kalenterivaraus ja sähköposti, jossa kerrottiin keskusteltavat aiheet sekä mahdollisuuksien mukaisesti mahdollisimman tarkka kuvaus virkamiestä koskevista asioista. Keskustelussa oli mahdollisuus olla mukana myös luottamusmies tai muu henkilö virkamiehen niin halutessa. Keskustelusta on tehty pöytäkirja (liite 1.), jonka molemmat osapuolet allekirjoittivat keskustelutilanteessa. Pöytäkirja tehtiin kahtena kappaleena, joista toinen oli virkamiehen kappale ja toinen tuli ELY-keskuksissa hallintojohtajalle ja KEHA-keskuksessa henkilöstöryhmän päällikölle,

jotka ovat toimittaneet dokumentista kopion henkilöstökoordinaattorille ja virkamiehen niin halutessa myös luottamusmiehelle. Muutoskeskusteluja oli tarvittaessa mahdollisuus käydä useamman kerran, esimerkiksi silloin kun edessä oli mahdollisuus siirtyä toisiin tehtäviin tai muu merkittävä muutos. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a.)

Muutoskeskustelun lisäksi on ollut myös mahdollisuus käydä niitä täydentävät sijoittumiskeskustelut henkilöstökoordinaattorin kanssa. Keskustelut ovat lähteneet työntekijän tarpeesta ja niitä on ollut tarvittaessa mahdollisuus käydä useammin kuin kerran. Keskusteluissa on käyty läpi sitä mitä henkilökohtaiset muutoskeskustelut ovat sisältäneet, kartoitettu mitä tukitarpeita työntekijällä on sekä seurattu jo sovittujen tukitoimien edistymistä. Sijoittumiskeskustelujen yhtenä tavoitteena on ollut varmentaa, että aiemmin tehdyn muutostukisuunnitelman toteutuminen on edennyt sekä työntekijän tarpeista ja toiveista riippuen ohjattu, tuettu ja opastettu siinä, miten toimenpiteitä voi ja on hyvä viedä eteenpäin. Ensimmäinen sijoittumiskeskustelu on käyty henkilöstökoordinaattorin kutsumana muutoskeskustelun jälkeen ennen palvelussuhteen päättymistä. Jatkokeskusteluissa aloitteen tekijä on voinut olla sekä työntekijä että henkilöstökoordinaattori. (ELY-keskus intranet 2015d.)

Oikeustapaus KHO 27.12.2012/3687

Oikeustapauksena esittelemme muutoskeskustelujen ja niistä pidettävien muistioiden tärkeyttä korostavana esimerkkinä KHO:n päätöstä 27.12.2012/3687. Käsiteltävässä tapauksessa yliopisto oli irtisanonut virkamiehen tuotannollisista ja taloudellisista syistä virkamieslain 27 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella. Virkamies oli riitauttanut asian siksi, että päätöstä ei ollut perusteltu muutoin kuin vetoamalla tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin, eikä hänelle ollut siten tuotu esille miten edellä mainitut syyt vaikuttivat hänen työtehtäviinsä tai mahdollisuuksiin siirtyä uusiin tehtäviin.

Yliopiston mielestä virkamies oli saanut riittävästi tietoa irtisanomisen perusteista. Virkamiehen irtisanominen oli osa työpaikalla toteutettua yhteistoimintamenettelyä ja työnantaja neuvotteli säännöllisesti henkilöstön kanssa prosessin aikana yhteensä 27 kertaa. Henkilöstön edustajille oli annettu kirjalliset esitykset suunnitelluista toimenpiteistä ja nämä esitykset olivat olleet pyynnöstä käytössä irtisanomisuhanalaisilla virkamiehillä. Virkamiehen kanssa oli käyty yhteistoimintamenettelyn aikana keskustelu, jossa hänelle kerrottiin suullisesti irtisanomisperusteet ja tarkennettiin virkamiehen osaamisprofiili uudelleensijoittumismahdollisuuksien selvittämiseksi.

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, ennen irtisanomista virkamiehen kanssa käytiin toinen keskustelu, jossa irtisanomisen perusteita tarkennettiin ja käytiin läpi uudelleensijoittamis- ja kouluttautumisvaihtoehdot. Molemmista keskusteluista tehtiin muistio, joka oli pyydettyäessä virkamiehen ja henkilöstön edustajan käytettävissä. Näillä keskusteluilla työnantaja siis perusteli sitä, että oli antanut virkamiehelle hallintolain edellyttämät päätöksen perustelut. Virkamieslautakunta oli hyväksynyt virkamiehen oikaisuvaatimuksen ja kumonnut yliopiston päätöksen perusteluvelvollisuuden laiminlyönnistä.

Yliopisto on puolestaan valittanut KHO:n vedoten edelleen muun muassa siihen, että hallintolain säännös päätöksen perustelusta ei sovellu virkamiehen irtisanomiseen ja toisaalta virkamies on saanut kaikki tarvittavat tiedot perusteluista henkilöstön edustajien kautta sekä henkilökohtaisissa keskusteluissa. KHO kumoaa virkamieslautakunnan päätöksen ja hylkää virkamiehen vaatimuksen irtisanomisen kumoamisesta. KHO toteaa, ettei hallintolain 45 §:n 1 momentin vaatimukset päätöksen perusteluista täyty, koska niitä ei ole kyseessä olevassa tapauksessa kirjattu päätökseen tai sen liitteeseen, mutta se katsoo kuitenkin, että virkamies on saanut yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä riittävästi tietoa niistä perusteista, jotka ovat johtaneet irtisanomiseen.

5.3 Työterveyshuollon palvelut

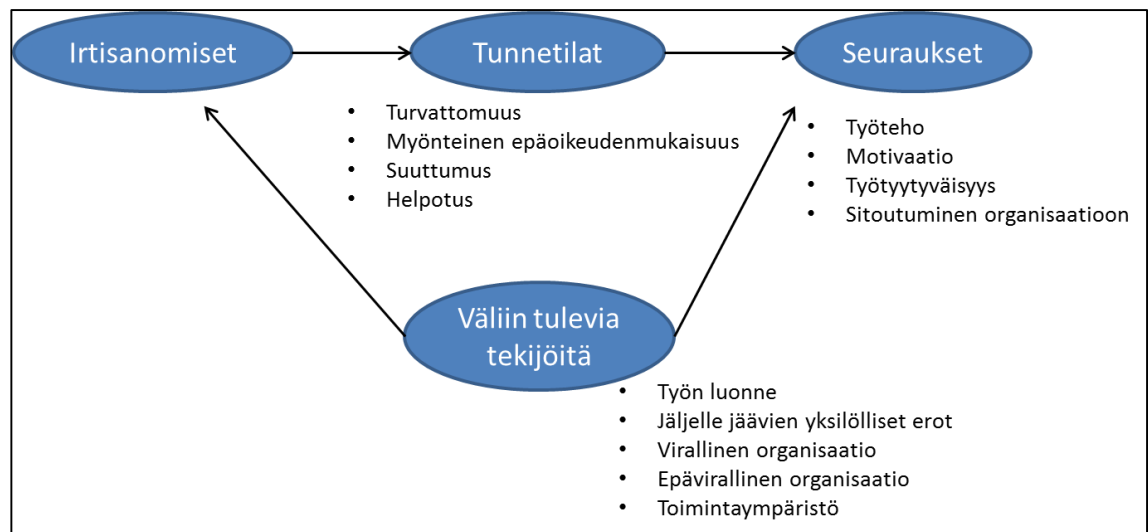
Työterveyshuollolle (Terveystalo Oy) työnantaja antoi yhteistoimintaneuvottelujen käynnistyessä tiedon organisaatiossa tulevista muutoksista, jotta myös tätä kautta henkilöstölle tuleva tuki varmistetaan. Työntekijöillä, niin määräaikaikaisilla kuin vakinaisilla on normaalistikin työsuhteen aikana käytössään laajat työterveyspalvelut, ja ne jatkuvat myös irtisanottavilla virkasuhteen päättymispäivään saakka. Työterveyspalveluista on tiedotettu myös erikseen muutosta käsittelevissä info-tilaisuuksissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a).

ELY- ja KEHA -keskusten henkilöstön käytettävissä oli kaksi työterveyshoitajaa, kaksi työterveyslääkärää sekä kaksi työterveyspsykologia. Varsinaisten nimettyjen työterveyslääkäreiden lisäksi henkilö pystyi käyttämään tarvittaessa myös yleislääkärien palveluita. Työterveyspsykologin tapaamiseen tarvitsi joko työterveyslääkärin tai -hoitajan lähetteen ennen ajan varaamista. Sopimukseen kuului, että psykologin pystyi tarpeen mukaan tapaamaan 1 – 5 kertaa. Työterveyteen suositeltiin otettavan yhteyttä silloin, mikäli työntekijän jaksamisessa ilmeni ongelmia. Jaksamisen heikentymisen oireita ovat muun muassa mielialanvaihtelut, ärtyneisyys, univaikeudet, vetämättömyys, ilottomuus, toistuvat huoliajatukset tai oireet voivat ilmetä esimerkiksi vaikeutena selvitä arjen askareista. Psykologin palveluiden tarkoituksena oli ennaltaehkäistä sitä, ettei jaksamisen heikentymisen johtaisi uupumiseen ja edelleen sairastumiseen. Suositeltiin, että pienikin huoli jaksamisesta antaa hyvän syyn ottaa yhteyttä työterveyteen ja näin hoitaa omaa hyvinvointiaan (Terveystalo 2014).

Työterveyspalvelut ovat tärkeä tuki irtisanomisuhan alaiselle tai jo irtisanotulle työntekijälle, koska hyvin useasti muutos aiheuttaa kriisitilanteen. Myöskään ne, jotka säilyttävät työpaikkansa, eivät ole tunteiden ulkopuolella ja työpaikalla tapahtuvien muutoksien aiheuttamaa tunteiden ja tapahtumien ketjua. Työterveyden kautta työntekijä sai apua meneillään olevien asioiden, tapahtumien ja tunteiden käsittelyyn, omiin tunnereaktioihinsa sekä sai jakaa ajatuksiaan puolueetomalle henkilölle. Tuella pyrittiin myös ehkäisemään tilanteen lukkiutumista sekä toisaalta herättelemään pohtimaan omia voimavaroja ja niiden käyttöönottoa

sekä edelleen suunnittelemaan sitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan (Terveystalo 2014).

Muutostilanteessa huhuilla ja niihin liittyvillä mielikuvilla on useasti sellainen vaikutus, että ne leviävät nopeasti ja hallitsemattomasti ja siten lisäävät ahdistusta, todellisuudelta kieltäytymistä, lojaalisuuden heikkenemistä ja pahimmassa tapauksessa myös vainoharhaisuutta. Työntekijöillä tulisi olla tilaa eli aikaa ja työskentelymenetelmiä käsitellä ja jäsentää meneillään olevaa muutostilannetta. Tällöin heille vahvistuu myös käsitys siitä, että he pystyvät jäsentämään omia ajatuksiaan ja vaikuttamaan muutokseen myös itse. Näin myös edesautetaan sitä, että työyhteisö ei jumittaudu vanhaan, sekaannu tai ettei synny pelkotiiloja uudesta, mistä johtuen tulevaa muutosta ei voi nähdä ainakaan mahdollisuutena. Avoin tiedottaminen on tärkeä asia muutosprosessin toteuttamisessa ja osaltaan se pienentää edellä mainittujen tilanteiden syntymistä. Työntekijän tunne siitä, että hän saa tukea ja apua omissa pulmissaan, häntä arvostetaan ja että voi itse vaikuttaa muutostilanteeseen, edesauttaa sitä, että työntekijä kokee itse vastuullisuutta muutoksessa. Muutostilanteessa työntekijää luonnollisesti ja inhimillisesti kiinnostaa se, miten hänelle itselle käy prosessissa, miksi tämä kyseinen muutos tapahtuu ja mitä koko työyhteisölle tapahtuu. (Juuti & Virtanen 2009, 68–69.) Alla oleva kuvio (Kuvio 3) selventää irtisanomisten vaikutuksia henkilöstölle muutostilanteessa.



Kuvio 3. Yleinen käsitteellinen malli irtisanomisten vaikutuksista Ranki 2000, 57)

5.4 Tuki uusien työpaikkojen löytymiseen

Tuki uusien työpaikkojen löytymiseen sisälsi mahdollisuuden siirtyä työskentelemään määräajaksi toiseen virastoon tai muun työnantajan palvelukseen. Tähän liittyi myös mahdollisuus uudelleen kouluttautumiseen silloin kun se edisti työntekijän työsuhteen jatkumista tai uudelleensijoittumista. Kouluttautumisella tässä tapauksessa tarkoitetaan pääasiallisesti täydennyskoulutusta, ei virkamiehen kouluttamista kokonaan uuteen ammattiin (Koskinen & Kulla 2013, 327). Virkamiehen siirtämisestä työskentelemään määräajaksi toiseen virastoon tai muun työnantajan palvelukseen säädetään Valtion virkamieslain 4 luvun 20 §:ssä. Virkasuhde on siirron ajan siinä virastossa, josta hänet siirretään uusiin tehtäviin. Virka voidaan myös pysyvästi siirtää toiseen virastoon Valtion virkamieslain 5 § perusteella, tarvittavista määrärahojen siirtämisestä säädetään valtion talousarvioissa 432/1988.

ELY- ja KEHA-keskuksissa henkilöstöä oli mahdollisuus sijoittaa muihin ELY-keskuksiin, TE-toimistoihin ja TEM:iin. Avoimina olleisiin paikkoihin sisäisenä hakuna hakeneet virkamiehet haastateltiin aina silloin, kun heillä oli mahdollisuus kohtuullisella koulutuksella siirtyä uuteen tehtävään. Sisäisiin hakijoihin luettiin kaikki ELY- ja KEHA-keskusten ja TEM:n muutoksen kohteena olleet työntekijät. Tavoitteena oli myös, että ohjaavien tahojen (sisäministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja ympäristöministeriö) tehdessä rekrytointeja selvitetään ensin, sopiiko joku muutoksen kohteena oleva tai jo irtisanottu henkilö tehtävään. (ELY-keskus intranet 2015d.)

Kaikki avoinna olevat paikat tulivat muutoksen kohteena olevien tietoon ELY- ja KEHA-keskusten intraneteissa olevan Avoimet työpaikat- osion kautta. Mikäli muutoksen kohteena oleva henkilö oli virkavapaalla, henkilöstökoordinaattori tiedotti hänelle avoimista tehtävistä sähköpostitse. (ELY-keskus intranet 2015d.) Prosessissa korostettiin myös sitä, että virkamiehen on tärkeää myös itse olla aktiivinen ja etsiä valtionhallinnossa uutta kiinnostusta vastaavaa työtä ja olla näin edesauttamassa virkasiirron mahdollisuutta. Toisaalta korostettiin myös sitä,

että johdolla ja erityisesti lähimmällä esimiehellä on erityinen rooli ja hänen tulee olla sitoutunut alaisten uudelleensijoittumisen ja muiden tukipalvelujen käytön kannustamiseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a).

Uudelleensijoitusvelvollisuus oli käytössä rakennerahastotehtäviä hoitavilla henkilöillä siinä vaiheessa, kun heitä ei ilmoittautumismenettelyssä valittu rakennerahastotehtäviin ja heistä näin ollen tuli irtisanomisuhanalaisia ja vakituisella ESR-projektihenkilöstöllä siinä vaiheessa, kun käynnissä olevat projektit olivat päättymässä ja yhteistoimintaneuvottelut oli aloitettu. Irtisanotuilla vakituisilla niin rakennerahastotehtäviä hoitaneilla kuin toimintameno palkatuilla virkamiehillä uudelleensijoitusvelvollisuus oli käytössä virkasuhteen päättymiseen saakka.

Oikeustapaus KHO 29.3.1996/947

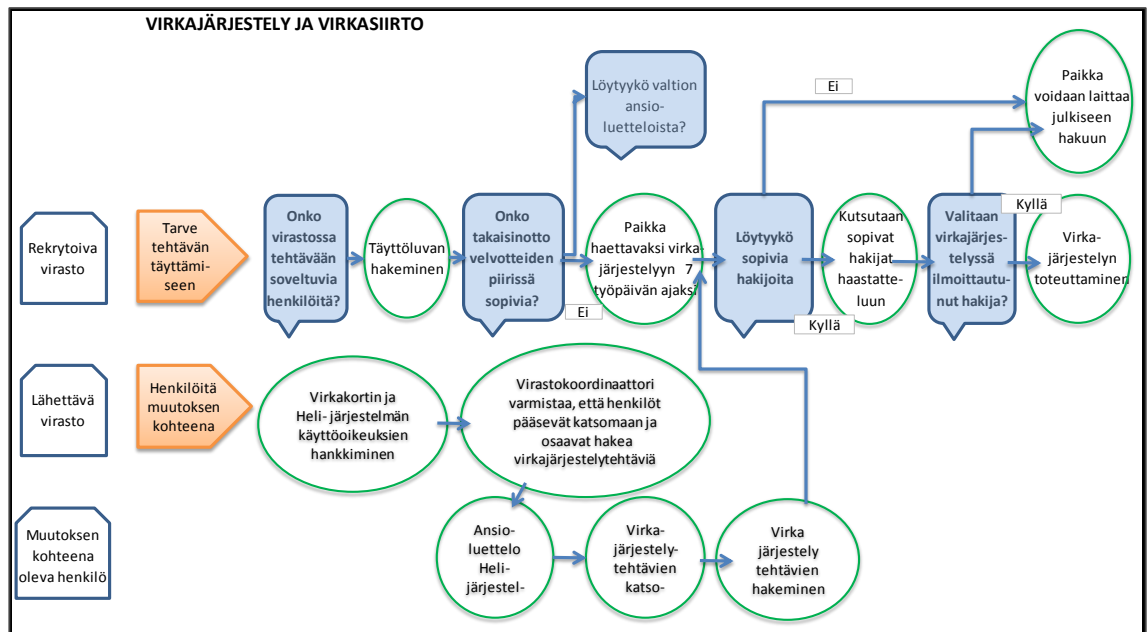
Oikeustapauksena esittelemme uudelleensijoittamista käsittelevää tapusta, jossa irtisanomisaikana oli täytetty uusia virkoja. Virkamiehet oli irtisanottu yliopiston laboratorio- ja erikoislaboratoriomestareiden viroista tiedekunnan koulutusmenojen supistamisesta ja sen talouden tasapainottamisesta aiheutuvista syistä. Virkamiehet olivat tehneet oikaisuvaatimuksen virkamieslautakunnalle. Virkamiesten irtisanomisaikana yliopistolla oli täytetty muun muassa toimistosihteerin, talonmies-vahtimestarin ja ylivahtimestarin virat. Virkamieslautakunta oli hylännyt oikaisuvaatimukset koska sen mielestä virkamiehiä ei olisi ammattitaitoihinsa ja kykyihinsä nähden voitu sijoittaa näihin tehtäviin. KHO päätöksellään vahvisti virkamieslautakunnan päätöksen. Virkamiehen, joka oli työskennellyt aiemmin erikoislaboratoriomestarina, osalta äänestys päättyi 4 - 1 yhden KHO:n jäsenen katsoen, että hänen kohdaltaan ylivahtimestarin viran osalta kohtuullisuus ammattitaitoon ja kykyyn sijoitua uuteen tehtävään olisi täytynyt.

Erityisenä työllistymisen tukimuotona oli 1+1-malli, missä ELY- tai KEHA-keskus maksaa maksimissaan yhden vuoden palkan, jos uusi työnantaja sitoutui työllistämään omilla kustannuksillaan henkilön ELY-keskuksen palkanmaksuaikaa

vastaavan ajan. Tukimuoto oli käytössä palvelussuhteen keston ajan. Kohdassa 5.4.2 käsittelemme tarkemmin 1+1-mallia. Työllistymistä tukevana toimenpiteenä järjestettiin myös mahdollisuus osallistua Amiedun toteuttamaan uudelleensijoitumisvalmennukseen sekä ELY-keskusten ja TE-toimistojen koulutus- ja kehittämiskeskus Salmian verkko-opetuksena järjestämään LinkedIn-koulutukseen. Nämä nostivat työntekijöiden työnhakuvalmiuksia ja päivittivät osaamista uuden aikaisiin työnhakukanaviin (ELY–keskus intranet 2015d).

5.4.1 Virkajärjestely muualle valtion hallintoon

Virkajärjestely eli tuettu työllistyminen toisen työntajan palvelukseen muualle valtionhallintoon oli käytössä niille työntekijöille, joille ei muutosprosessissa löytynyt tehtävää ELY- tai KEHA-keskuksesta. Irtisanomisuhanalainen työntekijä sai oikeudet virkajärjestelytehtävien seuraamiseen ja hakemiseen Heli-järjestelmän kautta, menettely on kuvattu seuraavalla sivulla kuviossa 4. Henkilöstökoordinaattori antoi tukea ja koulutusta järjestelmän käyttämisessä, avointen paikkojen seuraamisessa, tehtäviin ilmoittautumisessa sekä auttoi ansioluettelon tekemisessä. Hän myös varmisti, että kaikilla irtisanomisuhanalaisilla oli elektroninen virkakortti, jolla pääsi kirjautumaan Heli-järjestelmään. Virkakortin omaavat olivat prosessissa etuoikeutettuja hakemaan valtionhallinnossa auki tulleita työpaikkoja seitsemän päivän ajan virkajärjestelyihin liittyen, ennen kuin ne laitettiin yleisesti avoimiksi hakuun Heli-järjestelmään. ELY- ja KEHA-keskusten, TE-toimistojen ja hallinnonalan ministeriöiden avoimet työpaikat tulivat ELY-keskusten intranettiin tiedoksi, niin että kaikki pystyivät näkemään ja hakemaan avoinna olevia työmahdollisuuksia. (ELY-keskus intranet 2015d.) Rakennerahastojen teknisellä tuella palkattujen muutosprosessissa kaikki olivat nimettyinä muutoksen kohteena oleviksi ja heille myönnettiin virkakortti ja oikeus Heli-järjestelmään.



Kuvio 4. Rekrytointiprosessi valtiolla (Valtiokonttori, 2015)

5.4.2 1+1-malli

1+1-mallilla tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja tarjosi tukea irtisanomisuhanalaisille työntekijöille silloin, kun työntekijä itse löysi uuden työpaikan avoimilta työmarkkinoilta, korvaamalla enintään yhden vuoden palkkakulut uudelle työnantajalle. 1+1-mallissa uusi työnantaja sitoutui työllistämään työntekijän ja maksamaan palkkaa vähintään saman ajan minkä ELY- tai KEHA-keskuksen tuki kattoi. Minimissään tuki saattoi olla 6/6 kk ja maksimissaan 1/1 vuotta. Tämän tuen tavoitteena oli henkilön pysyvä työllistyminen uuden työnantajan palvelukseen. Sopimuksen tehneellä virkamiehellä työsuhteen ensimmäisenä vuotena työsuhde säilyi ELY- tai KEHA-keskukseen ja sopimuskauden toisen vuoden alkaessa työnantajaksi muuttui sopimuksen tehnyt uusi työnantaja. Uudella työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa siirtyvää työntekijää tuotannollisista ja taloudellisista syistä sopimusaikana. Henkilökohtaisiin syihin perustuva irtisanomisoikeus kuitenkin pysyy myös uudella työnantajalla, mikäli myös ELY- ja KEHA-keskus vastaavassa tilanteessa olisi voinut päätyä samaan ratkaisuun. (ELY-keskus intranet 2015d.)

1+1-mallin sopimusmahdollisuus poistui muutoksen alla olevilta virkamiehiltä siinä vaiheessa, kun irtisanomisuhan alla olevien nimet ilmoitettiin. Näillä nimetyillä irtisanomisuhan alaisilla virkamiehillä oikeus 1+1 –mallin mukaiseen tukeen säilyi palvelussuhteen päättymiseen saakka. 1+1- malliin perustuvassa sopimuksessa (liite 2.) virkamies irtisanoutuu ELY- tai KEHA-keskuksesta, joten hänen kohdallaan ei enää sen jälkeen ole voimassa takaisinottovelvollisuus.

5.5 Takaisinottovelvollisuus

Takaisinottovelvollisuudesta, säädetään valtion virkamieslain 7 luvun 32 §:ssä. Sen mukaan työnantaja velvoitetaan tarjoamaan taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden tai saneeraamismenettelyjen yhteydessä irtisanomilleen virkasuhteisille työntekijöille työtä 24 kuukauden ajan ja työsopimussuhteisille 9 kuukauden ajan irtisanomisajan päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joista työntekijä on irtisanottu. Samankaltaisuus tulee kysymykseen silloin, kun tarjolla oleva työ muistuttaa irtisanottujen aikaisempia työtehtäviä ja henkilöllä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänen voidaan olettaa tulevan valituksi avoinna olevaan tehtävään, mikäli muita hakijoita ei olisi. Sillä, mikä työntekijän aiempi virkanimike oli, ei ole merkitystä silloin kun tätä arviointia tehdään. Kuitenkin mikäli irtisanomisten lisäksi prosessissa olisi ollut samanaikaisesti lomautettuja työntekijöitä, ensisijainen työntarjoamisvelvoite olisi koskenut lomautettuja työntekijöitä. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyyssölä 2009, 178–179; valtion virkamieslaki 750/1994 7:32 §.)

Työnantajan on prosessin aikana avautuvia työtehtäviään täyttäessään tiedusteltava TE-toimistolta, onko irtisanottu työntekijä työnhakijana. Työnhakijan ei tarvitse olla työttömänä työnhakijana, riittää pelkkä työnhaun voimassaolo. Mikäli työntekijä kieltäytyy tarjotusta työstä, ei hänelle enää takaisinottoajan kuluessa tarvitse tarjota vastaavan tasoista työtä. Lain tarkoituksena on suojata irtisanottua työntekijää niin, että hänellä on etuoikeus tulla valituksi avoinna olevaan työtehtävään vaikkakin samaa tehtävää hakisi pätevämpikin henkilö. (HE 157/2000 vp, 20.)

5.6 Kouluttautumisen tukeminen, opintovapaa

Muutostukitoimiin kuului myös mahdollisuus palkalliseen tai palkattomaan opintovapaaseen tai kouluttautumiseen. Opintovapaasta säädetään opintovapaalailla ja lain tarkoituksena on opintovapaajärjestelyä hyväksi käyttäen parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia (Opintovapaalaki 273/1979 1:1 §). Opintovapaalla tarkoitetaan aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten (Opintovapaalaki 273/1979 2.1 §).

Opintovapaata tulee työntekijän itse hakea ja oikeus opintovapaaseen syntyy, kun päätoiminen palvelussuhde on ollut voimassa yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään vuoden. Opintovapaan enimmäismäärä on kaksi vuotta viiden vuoden aikana. Enintään viiden päivän opintovapaan voi työntekijä saada, kun hänen työsuhteensa tai palvelussuhteensa on kestänyt yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään kolme kuukautta. Vuosilomaetuudet säilyvät mikäli opintovapaa ei ylitä 30 päivää lomanmääräytymisvuodessa. Opintovapaan aikana työntekijän palvelussuhde ei katkea, mutta koska työntekijän työnteko keskeytyy, ei työnantaja ole välttämättä palkanmaksuvelvollinen. Opintovapaa voi olla palkaton tai palkallinen, jos niin erikseen sovitaan. Opintovapaata voidaan myöntää kaikkeen opiskeluun ja koulutukseen joka tapahtuu julkisen valvonnan alaisena. (Hietala, Kivanto & Valvisto 2013, 395.)

Valtiovarainministeriön päätöksen muutosten johtaminen ja muutosturva valtionhallinnossa (VM/305/00.00.00/2012) mukaan virasto voi tukea virkamiehen kouluttautumista myöntämällä opintovapaata. Virkamiehen kouluttautumisen tukemiseen voidaan osallistua myös maksamalla virkamiehen kurssi- ja opetusmateriaalimaksuja. Koulutussuunnitelma tulee laatia tarvittaessa ja koulutuksen tulisi edistää virkamiehen uudelleensijoittumista joko samalle työnantajalle tai muun työnantajan palvelukseen. Virasto voi osallistua myös palkkaamalla neuvoja autamaan työnhaussa, ostamalla konsulttipalveluita tai käyttämällä maksullisia työ- ja elinkeinohallinnon palveluita, unohtamatta työ- ja elinkeinohallinnon maksuttomia palveluita. (Valtiovarainministeriö 2013, 32.)

ELY- ja KEHA-keskuksissa työajan käytöstä opiskeluun tai opiskelun kustannusten korvauksista tuli keskustella henkilöstökoordinaattorin kanssa. Mikäli palvelussuhteessa oleva virkamies halusi käyttää työaikaansa osaamisensa kehittämiseen, tuli asiasta sopia etukäteen kirjallisesti esimiehen kanssa. Päätöksen koulutuskustannusten korvaamisesta teki hallintojohtaja. Kyseiset tukemisen muodot oli mahdollista käyttää palvelussuhteen keston ajan. Edellä mainittujen lisäksi opiskeluun oli käytössä työaikajoustot ja osa-aikainen työskentely sekä palkaton virkavapaa. (ELY-keskus intranet 2015d.)

ELY- ja KEHA-keskuksissa palkallista virkavapautta voidaan myöntää omaehtoiseen opiskeluun maksimissaan 30 päivää kalenterivuodessa. Omaehtoisena opiskeluna tuetaan opintoja, joiden katsotaan tukevan viraston perustehtäviä tai opintojen katsotaan parantavan virkamiehen ammattitaitoa ja näin selviytymistä työtehtävistään. Tukea voidaan myös opintoja, joilla hankitaan sellaista osaamista, jolle työnantaja katsoo olevan tulevaisuudessa käyttöä. Omaehtoisen opiskelun tukeminen perustuu työnantajan harkintaan ja työyksikön sen hetkiseen työtilanteeseen. Henkilön edellytetään myös käyttävän omaa aikaansa opiskeluun sekä vastaavan opiskelunsa kustannuksista. (KEHA-keskus intranet 2015b.)

5.7 Työllistymisvapaa

Työllistymisvapaa ei ole varsinainen työnantajan muutostukitoimi vaan se on laiskääteinen ja kuuluu osana muutosturvaan. Työllistymisvapaa koskee niin työsopimussuhteisia työntekijöitä kuin virkasuhteessa olevia. Työsopimussuhteisten osalta työllistymisvapaasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä ja virkamiesten osalta virkaehtosopimuksilla. Työllistymisvapaa on laissa säädetty oikeus työntekijälle ja se mahdollistaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotun työntekijän oikeuden osallistua irtisanomisaikanaan työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin ilman ansionmenetystä ja siksi sillä on tärkeä merkitys työntekijän työllistymisen kannalta. Työllistymisvapaan ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan täyden palkkansa. Työnantajaan nähden kyse on velvollisuudesta antaa vapaata työntekijälle irtisanomisaikana ja työllistymisvapaan pitäminen on työnantajan ja työntekijän välillä vapaasti sovittavissa. Työllistymisvapaan pituus

(Taulukko 2) määräytyy sen mukaan mikä on työntekijän irtisanomisajan pituus, joka taas määräytyy palvelussuhteen/työsuhteen keston mukaan. (Romo & Siitonen 2006, 39–40.)

Taulukko 2. Työllistymisvapaiden määrä (Hyppänen 2013, 79)

Työllistymisvapaan pituus	Irtisanomisajan pituus	Työsuhteen kesto
5 työpäivää	Enintään 1 kk	alle 4 vuotta
10 työpäivää	2-4 kk	4-12 vuotta
20 työpäivää	yli 4 kk	yli 12 vuotta

Työntekijän on ilmoitettava hyvissä ajoin työnantajalle aikomuksestaan käyttää työllistymisvapaata ja esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta, mikäli työnantaja sitä pyytää. Työllistymisvapaa ei saisi aiheuttaa työnantajalle merkittävää haittaa. Työntekijä voi käyttää työllistymisvapaata omatoimiseen työnhakuun ja työhaastatteluihin. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) säädetään työllistymisvapaan aikana käytettävistä palveluista tarkemmin. (Hietala ym. 2013, 512.) Näitä palveluita ovat lain mukaan muun muassa tieto- ja neuvontapalvelut, osaamis- ja ammattitaitokartoitukset, työkykyyn liittyvät tutkimukset ja arvioinnit, yrittäjävalmiuksien arviointi, ammatinvalinta- ja uraohjaus, työnhaku- ja uravalmennus sekä koulutus- ja työkokeilu (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 4:1-5 §).

5.8 Virkavapaus

Virkavapaudesta säädetään valtion virkamieslaissa. Sillä tarkoitetaan aikaa, jolloin virkamies keskeyttää työskentelynsä kokonaan tai osittain, jos asianomainen viranomaisen hakemuksesta myöntää hänelle virkavapauden, taikka hän on suoraan lain nojalla virkavapaana (Valtion virkamieslaki 750/1994 5:23.1 §). Valtion virkamiesasetuksen 21 §:n mukaan virkavapaudesta, johon virkamiehellä on muun lain kuin valtion virkamieslain nojalla tai virkaehtosopimuksen nojalla oi-

keus, sekä muusta enintään vuoden kestävästä virkavapaudesta päättää se virasto, jonka palveluksessa virkamies on (Valtion virkamiesasetus 971/1994 21:1 §). Virkavapauden myöntäminen on pääsääntöisesti viranomaisen harkinnassa. Viranomaisen harkitessa virkavapauden myöntämistä voidaan huomioida tarkoituksenmukaisuusperusteina perustelut, jotka virkamies on esittänyt hakemuksessaan sekä huomioida se, miten virkavapaus vaikuttaa virkatehtävien hoitamiseen ja viraston toimintaan. (Koskinen & Kulla 2013, 278.)

Valtiovarainministeriön päätöksen muutosten johtaminen ja muutosturva valtionhallinnossa (VM/305/00.00.00/2012) mukaan virkavapautta voidaan myöntää enintään kolme vuotta tilanteessa, jossa henkilöllä on mahdollisuus työllistyä toiseen työpaikkaan määrääjäksi, joko valtiolle tai muun työnantajan palvelukseen. Organisaation muutostilanteissa suositellaan myönteistä suhtautumista virkavapaushakemuksiin tilanteissa, joissa hakijana on irtisanomisuhan alainen henkilö. Myös henkilön aloittaessa yritystoiminnan ja näin työllistäen jatkossa itsensä, on virkavapaus mahdollista myöntää. On kuitenkin huomioitava, että viraston järjestämä muutosturva lakkaa virkavapauden jälkeen. (Valtiovarainministeriö 2013, 33.)

Virkavapautta voidaan ELY- ja KEHA-keskuksissa myöntää enintään kolme vuotta työskentelyyn toisen työnantajan palveluksessa. Tarvittaessa virkavapautta voidaan myöntää yli kolme vuotta mutta ei kuitenkaan enempää kuin viisi vuotta. Virkavapauden myöntämisestä tuli keskustella henkilöstökoordinaattorin ja esimiehen kanssa ja virkavapaus tuli hakea ennen palvelussuhteen päättymistä. (ELY-keskus intranet 2015d.)

5.9 Yrittäjyyden tukeminen

Yrittäjyyden tukeminen on yksi tukitoimenpide jota tarjotaan irtisanomisuhan alaisille ja muille yrittäjyydestä kiinnostuneille virkamiehille. TE-palvelut tarjoavat yrittäjyydestä kiinnostuneille ja yrittäjäksi aikoville monipuolisesti eri palveluita kuten neuvontaa, yrittäjyyteen valmennusta ja koulutusta sekä taloudellista tukea mm.

starttirahan muodossa. Aloittavalle yrittäjälle neuvontaa annetaan yrityksen aloittamisen ja perustamisvaiheen sekä rahoituksen kysymyksiin. TE-palvelujen lisäksi Yritys-Suomen tarjoamat monipuoliset verkko- ja puhelinpalvelut ovat yrittäjyydestä kiinnostuneiden käytettävissä. Aloittavalle yrittäjälle on tarjolla myös työvoimakoulutuksena maksuttomia valmennuksia kuten yrittäjyyden uravalmennusta tai yrittäjäkoulutusta, mikäli henkilö on päättänyt aloittaa uran yrittäjänä tai mikäli yritys on jo perustettu. (TE-palvelut 2014b.)

Yrittäjyydestä kiinnostuneille ELY- ja KEHA-keskusten henkilöstölle järjestettiin TEM:n taholta mahdollisuus osallistua eri teemoihin pohjautuviin mahdollisuustyöpajoihin eri puolilla Suomea. Tilaisuudet olivat avoinna koko henkilöstölle eikä osallistumiseen edellytetty välttämättä edes ajatusta yrittäjyyden aloittamisesta. Yhteensä viidellä eri paikkakunnalla (Helsinki, Jyväskylä, Turku, Tampere ja Oulu) ja eri teemoilla järjestetyissä puolen päivän kestävässä työpajoissa oli mahdollisuus kuulla yrittäjyystarinoita, keskustella ja ideoida muun muassa siitä, miten valtio voisi madaltaa yrittäjäksi lähtevän työntekijänsä kynnystä yrittäjyyteen, miten yrittäjyyttä voidaan lisätä ja miten löytää oma liikeidea ja tie yrittäjyyteen. Näiden työpajojen tarkoituksena oli rohkaista virkamiehiä toimimaan muuttuvan maailman mukaisesti eli muuttamaan toimintaansa yrittäjämäiseen tapaan tehdä töitä. Tällöin puhutaan sisäisestä yrittäjyydestä. (ELY-keskus intranet 2015b.)

Starttirahasta säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 8 luvussa, yritystoiminnan käynnistämis- ja kehittämispalvelut. Lain mukaan yrittäjäksi ryhtyvän henkilöasiakkaan toimeentulon turvaamiseksi TE-toimisto voi myöntää starttirahaa yritystoiminnan käynnistämis- ja vakiinnuttamisvaiheessa enintään 18 kuukaudeksi. Starttiraha myönnetään de minimis -tukena (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 8:1.1 §). De minimis -tuella tarkoitetaan vähämerkityksellistä julkista tukea, jota voidaan myöntää yhdelle yritykselle enintään 200 000 euroa kolmen vuoden ajanjaksolla (nykyinen ja kaksi edeltävää verovuotta). Pienet tuet on vapautettu komissiolle tehtävästä ennakkoilmoitusvelvollisuudesta, koska niiden ei katsota vääristävän kilpailua eikä haittaavan jäsen-

maiden välistä kauppaa. Tukiviranomaisella on valvontavastuu tuen kasautumisesta ja varmistaminen tulee suorittaa hallinnollisin toimenpitein, jotta de minimis –tukea ei myönnetä yli maksimäärän. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015a, 8.)

Starttiraha on yksi TE-toimiston tarjoama tukimuoto, jonka tarkoituksena on edistää uutta yritystoimintaa ja työllistymistä sekä turvata aloittavan yrittäjän toimeentulo alkuvaiheessa, kunnes yrityksen toiminta on vakiintunut. Starttirahan saamisen edellytyksenä on, että hakijan tulee olla työtön tai hän siirtyy kokoaikaiseksi yrittäjäksi palkkatyöstä tai opiskelusta. Lisäksi edellytetään, että yrittäjyys on hakijalle oikea mahdollisuus työllistyä ja hakijalla on riittävät valmiudet yritystoiminnan harjoittamiseen ja että yritystoiminnalla on kannattavan liiketoiminnan edellytykset. Starttiraha muodostuu kahdesta eri osasta jotka ovat perus- ja lisätuki. Perustuen määrä 32,80 euroa/päivä (v. 2015) ja se on kaikille samansuuruinen. Lisäosan suuruus vaihtelee TE-toimiston harkinnan mukaan. Lisäosa voi olla enintään 60 %:a perustuen määrästä. Starttirahahakemus tehdään TE-toimiston verkkopalvelussa ja päätöksen starttirahasta tekee TE-toimisto. On huomioitava, ettei yritystoimintaa voida aloittaa ennen tuen myöntämistä. (TE-palvelut 2015b.)

Yrittäjyyttä tuetaan starttirahan lisäksi yrittäjyysvalmennuksella. Irtisanomisuhan alaisille ja kaikille yrittäjyydestä kiinnostuneille tarjotaan tukea yrittäjäksi ryhtymiseen. Tukimuotoina annetaan neuvontaa, koulutusta ja muuta tukea. Yrittäjyydestä kiinnostuneille on tarjolla yrittäjyysvalmennuskokonaisuus joka on irtisanomisuhanalaisten ja muiden asiasta kiinnostuneiden käytettävissä. Valmennuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa KEHA-keskus ja valmennuksessa hyödynnetään TE-toimistojen kilpailuttamia palveluita. Kiinnostuksesta yrittäjyysvalmennukseen tuli ilmoittaa henkilöstökoordinaattorille ja ottaa puheeksi muutospöytätyössä. (ELY-keskus intranet 2015d.)

KEHA-keskus on järjestänyt yrittäjyyskoulutusta verkkokoulutuksena. Koulutus on tarkoitettu kaikille yrittäjyydestä lisätietoa haluaville ja yrittäjyyttä suunnitteleville henkilöille. Koulutus sisältää 11 eri teemaa ja koulutuksen kesto on noin kaksi kuukautta. Verkkokoulutus on joustava tapa lisätä omaa yrittäjyysosaamis-

taan juuri niiltä osa-alueilta, jotka itseään kiinnostavat. Koulutus tapahtuu verkko-ympäristössä omaan tahtiin ja oppimateriaalina käytetään sekä kirjallista materiaalia että runsaasti videoita. Jokaiselle osallistujalle jaetaan 43-sivuinen ”Aloittavan yrittäjän tehtäväkirja”. (KEHA-keskus intranet 2015e.)

5.10 Irtisanoutumiskorvaus

Irtisanoutumiskorvaus on yksi tukitoimenpide, joka on ollut kaikkien ELY- ja KEHA-keskusten muutosuhan alaisten käytettävissä siihen saakka kunnes irtisanottavat henkilöt nimettiin. Muutostilanteissa henkilöstö pyritään uudelleensijoittamaan uusiin tehtäviin, joko samalle hallinnonalalle tai muun työnantajan palvelukseen. Mikäli kohtuullisessa ajassa ei uusia tehtäviä löydy, tulee työnantajan valmistella tarvittava suunnitelma myös muista toimenpiteistä, jotka sisältävät tarvittaessa irtisanomisen yhtenä vaihtoehtona. Tällainen vaihtoehto on irtisanoutumiskorvaus, jota voitaneen pitää viimesijaisena keinona. (Valtiovarainministeriö 2013, 28.)

Irtisanoutumiskorvauksen maksaminen edellyttää valtiovarainministeriön luvan. *Valtiovarainministeriön päätöksen muutostenjohtaminen ja muutosturva valtionhallinnossa* (VM/305/00.00.00/2012) mukaan valtiovarainministeriö voi valtion virkaehtosopimuslain 5 § 2 momentin 3 kohdan mukaan antaa virastoille tapauskohtaisesti ja harkintansa mukaan luvan maksaa irtisanoutumiskorvauksia. Viraston tulee tehdä esitys valtiovarainministeriölle luvan saamiseksi ja irtisanoutumiskorvaus maksetaan tällöin viraston määrärahoista. Korvausta voidaan maksaa enintään hakemuksessa haetulle henkilömäärälle. Muutoksen kohteina olevilla virkamiehillä ei ole subjektiivista oikeutta saada irtisanoutumiskorvausta vaan se on työnantajan eli viraston harkinnassa tapauskohtaisesti, samoin kuin se, tarjotaanko irtisanoutumiskorvausta kaikille vaiko vain osalle virkamiehistä. (Valtiovarainministeriö 2013, 28.) TEM oli saanut luvan valtiovarainministeriöltä maksaa irtisanoutumiskorvauksia. ELY- ja KEHA-keskuksissa myönnettävistä irtisanoutumiskorvauksista päätöksen teki TEM, asianomaiset virastot eivät saaneet päättää henkilöistä, joille irtisanoutumiskorvaus myönnettiin. ELY- ja KEHA-

keskuksissa irtisanoutumiskorvauksesta kiinnostunut henkilö otti yhteyttä henkilöstökoordinaattoriin ja teki alustavan hakemuksen. Henkilöstökoordinaattori lähetti hakemuksen irtisanomiskorvauksesta TEM:iin. TEM vastasi onko hakemus hyväksytty vai ei. Mikäli hakemus irtisanomiskorvauksesta oli hyväksytty, oli virkamiehellä vielä mahdollisuus harkita asiaa ennen kuin allekirjoitti sopimuksen. Allekirjoituksen jälkeen sopimus oli sitova.

Maksettavan irtisanoutumiskorvauksen määrä on riippuvainen virkamiehen irtisanomisajan palkasta ja siihen lisättävästä palvelussuhteen keston mukaan tulevasta korvauksesta. Korvaus on enintään 12 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Alapuolella olevasta taulukosta (Taulukko 3) ilmenee korvauksen määrä palvelussuhteen keston mukaan. (Valtiovarainministeriö 2013, 28.)

Taulukko 3. Irtisanoutumiskorvauksen määrä (Valtiovarainministeriö 2013)

Valtion palvelusta	Korvaus	Irtisanomisaika	Yhteensä
yli 12 v.	6 kk	6 kk	12 kk
yli 8 v. – enintään 12 v.	5 kk	4 kk	9 kk
yli 4 v. – enintään 8 v.	4 kk	2 kk	6 kk
vähintään 2 v. – enintään 4 v.	4 kk	1 kk	5 kk

Mikäli virkamies kieltäytyy vastaanottamasta hänelle tarjottuja uusia tehtäviä tai uutta työpaikkaa työssäkäyntialueellaan, hän menettää oikeutensa saada irtisanoutumiskorvausta. Jos taas viraston tehtävät lopetetaan kokonaan tai siirretään toiselle paikkakunnalle, virkamiehen työssäkäyntialueen ulkopuolelle, irtisanoutumiskorvaus voidaan myöntää. Kaikissa tapauksissa irtisanoutumiskorvauksen saamiseksi edellytetään, että henkilön palvelussuhde on kestänyt valtiolla vähintään kaksi vuotta. (Valtiovarainministeriö 2013, 29.)

Irtisanoutumiskorvauksessa on kyse virkamiehen vapaaehtoisesta irtisanoutumisesta. Ottaessaan irtisanoutumiskorvauksen virkamies jää muutosturvan ulkopuolelle eikä hänellä ole oikeutta työllistymisvapaaseen. Henkilö menettää myös oikeutensa hakea virkajärjestelytehtäviä eikä kuulu enää työnantajan takaisinotovelvollisuuden piiriin. Irtisanoutumiskorvaus voi aiheuttaa 90 päivän karenssin

työttömyyspäivärahan maksamiselle. (ELY-keskus intranet 2015d.) Työttömyysturvalain 2a luvun 1§:n mukaan työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen (Työttömyysturvalaki 1290/2002 2a:1.1 §).

Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeen TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa (TEM/2192/03.01.04/2014) mukaan, jos henkilö on ottanut tukipaketin vapaaehtoisesti vaikka irtisanomistoimenpiteet eivät edes kohdistuisi häneen eikä yrityksessä irtisanottavista olisi vielä päätetty, on hänen katsottava eronneen tehtävästään omasta pyynnöstä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b, 89). Vaikka lähtökohtana vapaaehtoisessa irtisanoutumisessa onkin työnantajan tuotannolliset ja taloudelliset syyt, vapaaehtoisen tukipaketin ottaja luopuu oikeudestaan irtisanomisajan palkkaan ja lomakorvaukseen ja taas toisaalta työnantaja vapautuu työnantajavelvoitteistaan kuten työntarjoamisvelvoitteesta. Molemmat osapuolet luopuvat normaaleista velvoitteista ja sopivat työsuhteen päättymisestä ja korvaussummasta. (Hyppänen 2013, 25.)

ELY- ja KEHA-keskuksissa koko henkilöstöllä oli mahdollisuus ilmaista halukkuutensa irtisanoutumiskorvaukseen henkilöstökoordinaattorille tai hallintojohtajalle viimeistään 4.5.2015 mennessä eli ennen kuin irtisanomispäätöksiin liittyvät kuulemiset aloitettiin. Irtisanottavien kuulemiset aloitettiin 7.5.2015, heti valtakunnallisten YT-henkilöstöinfojen jälkeen viikolla 20. Irtisanoutumiskorvauksen ulkopuolelle oli rajattu henkilöt, jotka korvauksen hakemishetkellä olivat jo nimitetty uuteen virkaan tai määräaikaiseen virkasuhteeseen tai oli tehty jo uuden työnantajan kanssa työsopimus. Lisäksi silloin mikäli irtisanoutumiskorvaus ei synnyttänyt säästövaikutusta henkilöstökuluihin eli jos olisi jouduttu ottamaan tehtävään uusi virkailija ulkopuolelta, ei korvausta välttämättä myönnetty. Jos korvauksen hakija oli ylittänyt henkilökohtaisen eläkeiän tai jos korvauksen jaksottaminen olisi ylittänyt eläkeiän, saattoi se olla este korvauksen myöntämiselle. Irtisanoutumiskorvaus oli pysyvässä palvelussuhteessa olevien käytössä.

5.11 Eläköityminen

Eläköityminen ei ole varsinainen tukitoimenpide mutta henkilön eläköitymismahdollisuus kartoitettiin muutoskeskustelussa ja henkilökohtaisessa sijoittumiskeskustelussa henkilöstökoordinaattorin kanssa niiden henkilöiden osalta, jotka olivat irtisanomisuhan kohteena, tulivat irtisanotuiksi tai joiden työkyky ei mahdollistanut uuden työpaikan vastaanottamista. Lisäksi henkilön oma halu siirtyä eläkkeelle huomioitiin. KEHA-keskuksen henkilöstöasiantuntijat auttoivat henkilöstökoordinaattorin lisäksi eläkeratkaisujen kartoittamisessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a.)

Valtakunnalliset eläketietoiskut järjestettiin ELY-keskusten ja TE-toimistojen henkilöstölle joulukuussa 2014. Kolme eri infoa järjestettiin 2.12.2014 Turussa, 5.12.2014 Helsingissä ja 16.12.2014 Tampereella. Infojen aiheina olivat Kevan (kuntien eläkevakuutus), joka hoitaa myös valtion eläkeasiat, tarjoamat palvelut, tuleva eläkeuudistus vuonna 2017, perustietoa eläkeikään, eläkkeen hakemiseen, eläkkeen määrään liittyen ja tietoa eri eläkevaihtoehtoista sekä miten voi jatkaa työskentelyä työkyvyn heikentyessä (ELY-keskus intranet 2015d).

6 KOKEMUKSET TUKITOIMIEN VAIKUTTAVUUDESTA

6.1 Tiedonhankinta ja analysointi

Opinnäytetyössämme halusimme tuoda esille myös kokemusperäistä näkökulmaa yhteistoimintaprosessiin ja työnantajan tarjoamiin tukitoimenpiteisiin liittyen. Pohdimme eri vaihtoehtoja haastattelun ja kyselyn välillä. Päädyimme keräämään kokemuksia Webropol-kyselyllä. Jotta vastaajien yksityisyys ja luottamus säilyisi, kyselyn lähetti henkilöstökoordinaattori sähköpostitse kymmenelle irtisanotulle työntekijälle 10.9.2015 (liite 3). Näin meille ei missään vaiheessa tullut ilmi niiden henkilöiden nimet, keille kysely lähetettiin. Kyselyyn vastasi 30.9.2015 mennessä kuusi henkilöä, vastausprosentin ollessa näin 60 %. Tämän lisäksi teimme kyselyn henkilöstökoordinaattorille 17.9.2015 (liite 4), jotta saamme myös työnantajan näkemystä yhteistoimintaprosessin kulkuun ja vaikuttavuuteen. Kyselyn raportoinnissa myöhemmin käytämme irtisanotuista nimitystä vastaajat. Kyselyyn vastasi kaikkiaan kuusi henkilöä, joista puolet miehiä ja puolet naisia. Vastaajien ikä painottuu 46 – 55 vuoden väliin. Vastaajien työurat olivat pitkiä (noin 30 v) ja ne koostuvat pääasiassa ELY- ja KEHA-keskuksen ja niitä edeltäneiden organisaatioiden palveluksesta.

6.2 Tukitoimien tunnettavuus ja käyttö

Vastaajat tunsivat käytettävissä olevista tukitoimista kaikista parhaiten työterveyshuollon palvelut. Tämän jälkeen tulivat takaisinottovelvollisuus ja virkavapaus. Huonoiten tunnettiin yrittäjyyteen liittyvät tukitoimet, seuraavina tulivat uudelleensijoitus, 1+1-malli ja irtisanoutumiskorvaus. Käytetyimmät tukitoimet olivat työllistymisvapaa ja muutoskeskustelut sekä työterveyshuollon palvelut. Vastanneista kaksi ei ollut käyttänyt mitään tukitoimenpiteitä eikä kukaan vastaajista ollut käyttänyt esimerkiksi virkavapautta, opintovapaata tai irtisanoutumiskorvausta hyödykseen.

Tärkeimmäksi tukitoimenpiteeksi niin vastaajien kuin henkilöstökoordinaattorinkin osalta korostui selvästi 1+1 malli, jota vastanneista oli käyttänyt yksi. Se nähtiin hyvänä mahdollisuutena työllistymisen tukena, kuitenkin oman alueen huono työllisyystilanne huolestutti. Voidaan kuitenkin päätellä, että työnantajan erityinen tuki jatkotyöllistymiseen on koettu erittäin tärkeäksi. Seuraavaksi tärkeimpänä tukitoimina tulivat työterveyshuollon palvelut, uudelleensijoitus, takaisinottovelvollisuus, työllistymisvapaa ja irtisanoutumiskorvaus. Vastausten perusteella taas muutoskeskustelut, muu tuettu työllistyminen toisen työnantajan palvelukseen, joka sisälsi tukena muun muassa Heli-järjestelmän tuoman tuen ja virkasiirrot sekä yrittäjyyden tukeminen koettiin vähiten tärkeimmiksi tukimuodoiksi. Kokonaisuudessaan asteikolla 1-4 (joka oli käytössä kyselyn kaikissa asteikolla arvioitavissa kohdissa) tukipaketin onnistuneisuus arvioitiin keskiarvolla 1,6. Olisi toivottu enemmän tukitoimia uudelleensijoitusmahdollisuuksiin liittyen. Henkilöstökoordinaattori toi esiin saman näkemyksen, minkä Taina Susiluotokin toi esille, eli että tukipaketin olevan paljon tavanomaisia lakisääteisiä velvoitteita laajempi ja kattavampi ja toi irtisanotuille mahdollisuuksia tulevaisuuden suunnitteluun.

6.3 Tiedotus

Tiedotuksen onnistuminen työelämässä ja varsinkin osana muutosprosessia korostuu yleensä erityisen tärkeänä seikkana. Riitta Hyppänen tiivistää tunnelmat yhteistoimintaneuvottelujen ajasta seuraavasti:

”JOTAIN ON TEKEILLÄ

Salamyhkäisyyttä.

Pelkoa.

Epävarmuutta.

Kehen voi luottaa?

Oliko Matti palaverissa, jossa minunkin olisi pitänyt olla?

Ei katso edes silmiin.

Jotain on tekeillä.”

(Hyppänen 2013, 133).

Kyselyyn vastaajat antoivat tiedotuksen onnistumisen keskiarvoksi 2,14. Vastauksista korostui selvästi se, että tietoa saatiin parhaiten työkavereilta. Tämän

jälkeen tulivat sähköpostin ja luottamusmiehen kautta saatu tieto. Huonoiten tietoa koettiin saadun internet-lähteiden ja esimiehen kautta. Huomion arvoisena erityisenä piirteinä vastauksista tuli ilmi myös, että läheiset ovat olleet prosessissa tukena tietoa antamassa. Avoimista vastauksista korostui myös YT-infojen tärkeys tiedonjakamisväylänä, vaikkei se parhaita arvosanoja saanutkaan. Kokemusten mukaan varsinkin alussa tiedotus oli sekavaa ja saatiin ”en tiedä” vastauksia.

6.4 Kokemukset yhteistoimintaprosessista

Kysyttäessä vastaajien kokemuksia yhteistoimintaprosessista osa vastaajista koki sen kulun epäselvänä ja linjattomana liittyen tukipakettien käyttöön. Muun muassa oli luvattu muuta kuin mitä lopulta toteutuikin. Yhteistoimintaprosessi koettiin myös aloitetun liian aikaisin ja nopealla aikataululla, kukaan ei tiennyt missä mennään ja prosessia kuvaillaan hätäiseksi. Osa vastaajista koki viralliset YT-infot ainoaksi tietolähteeksi ja tunsivat saaneensa vanhaa tietoa. Henkilöstökoordinaattorin toiminta koettiin hyvänä ja hän otti asioista selvää. Vastaajista suurin osa ei ollut käyttänyt ammattiliiton tai TE- toimiston tukea ja palveluita, mutta mikäli sitä oli käytetty, se oli koettu tarpeelliseksi.

Vastaajien kokemukset irtisanomistilanteista olivat, että ne olivat asiallisia ja muodollisia, ja että tilaisuudessa läsnä olivat lähiesimies ja hallintojohtaja. Irtisanomisille oli muodolliset perustelut ja irtisanottavalle varattiin tilaisuus esittää kysymyksiä. Avoimissa vastauksissa ilmeni myös tyytymättömyyttä irtisanomistilanteeseen, mikä on tilanne huomioiden ymmärrettävää.

”SE HETKI

Tässäkö tämä hetki nyt on?

Esimies suorittaa käsikirjoituksen mukaisen roolinsa:

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä joudumme irtisanomaan sinut.

Tähän ei liity mitään henkilökohtaista.

Ai, ei vai.

Miksi et katso silmiin?

*Miksi valitsit minut?
Miksi et kiitä kaikesta, mitä olen tehnyt?
Miksi?
Koska sinäkin teet vain suoritustasi tässä isossa näytelmässä.
Teet, mitä sinun pitää tehdä.”*
(Hyppänen 2013, 143).

Vastaajista osa ilmoitti saaneensa irtisanomisajan jälkeen tukea työkavereiltaan, henkilöstökoordinaattorilta ja työterveyshuollosta. Osa taas koki, ettei ollut saanut tukea eikä myöskään katsonut tarvitsevänsä sitä.

Kysyttäessä mitä muuta tukea olisit kaivannut, avoimista vastauksista käy ilmi, että olisi muun muassa kaivattu vahvempaa johtamista henkilöstön aseman puolesta pitämisen näkökulmasta, koettiin että otettiin liikaa vastaan mitä ylhäältä määrättiin. Osa vastaajista koki mahdollisuuden työllistymiseen heikoksi ja olisi-kin kaivannut enemmän taloudellista tukea.

Kysyttäessä vastaajilta mitä muuta kerrottavaa yhteistoimintaprosessista oli, avoimista vastauksista tulee esiin muun muassa pohdintoja prosessin laillisuudesta ja siitä, onko toimittu kaikilta osin lakien ja ohjeiden mukaisesti ja mahdollisesti tulevista oikeusasteiden päätöksistä. Henkilöstökoordinaattorilla ei ollut tässä vaiheessa tiedossa tapauksia, jotka olisivat etenemässä oikeusasteisiin. Osasta vastauksista ilmenee myös pettymys valtionhallintoon työnantajana pitkien työurien päätyttyä irtisanomiseen.

6.5 Nykytila ja tulevaisuuden odotukset

Kyselyn ajankohtana vastaajat kokivat jaksamisensa keskiarvolla 2, vastausten tässäkin jakautuessa kuitenkin kaikkiin neljään vastausvaihtoehtoon. Jaksamisen ongelmat kuitenkin tulivat esille kyselyn vastauksista, lainaten erästä vastausta

”en toivo kenenkään joutuvan tällaisen kohtelun kohteeksi, en edes pahimman vihamiehen”.

Positiivistäkin virettä kuitenkin esiintyi vastauksissa, esimerkiksi opiskelujen ja uusien työmahdollisuuksien vuoksi. Työmahdollisuuksista huolimatta epävarmuutta luo yleisestikin tällä hetkellä vallitseva huoli tulevan uuden työsuhteen kestosta. Tällä hetkellä vastaajat eivät suosittelisi työnantajaa läheisille tai muille tuttaville työnantajana, jos he siitä mielipidettä kysyisivät. Melkein kukaan vastaajista ei myöskään enää olisi halukas palaamaan takaisin työnantajan palvelukseen vaikka siihen tulisi mahdollisuus, eikä tälläkään hetkellä motivaatio työn tekemiseen aina koettu olevan 100 %:nen.

”VIIMEINEN YÖ

*Yöunesta ei ole tietoakaan.
Pyörimistä ja huokailemista.
Ajatukset pyörivät yhtä kehää.
Miten perheemme pärjää?
Entä jos en koskaan saa enää työtä?
Miten kerron tilanteeni muille ihmisille?
Mitä, jos en menisi huomenna työpaikalle ollenkaan?
Oikeasti olen ihan sairas tästä kaikesta murehtimisesta.”
(Hyppänen 2013, 141).*

Kysymykseen siitä, millaisena vastaajat näkivät tulevaisuuden muodostuvan ELY- tai KEHA-keskuksen työntekijänä ennen yhteistoimintaprosessia, osa vastasi, että he luulivat töiden jatkuvan nykyisissä tehtävissä ja osa luuli työsuhteen kestävän eläkkeelle jääntiin saakka ja työnantajan tarvitsevan heidän työpanostaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä opinnäytetyö on tapauskuvaus siitä, mitä valtion (ELY- ja KEHA-keskusten) yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä irtisanotuille virkamiehelle tarjottavat lakisääteiset ja työnantajan tarjoamat muutostukitoimet sisältävät. Kuvaamme työssämme normien, ohjeiden, kirjallisuuden, oikeuskäytännön ja erityisesti kyseessä olevan todellisen tilanteen myötä syntyneiden faktojen ja kokemusten kautta sitä, mitä yhteistoimintaneuvottelut ja niihin sisältyvät muutostukitoimet sisältävät. Aihe on yhteiskunnallisesti erittäin ajankohtainen eikä siltä voi sulkea silmiä ja korvia tänä päivänä missään työyhteisössä – ei yrityksissä eikä valtiolakaan – jossa ennen ajateltiin virkojen olevan eläkevirkoja, eikä ole huolta huomisesta työpaikan suhteen.

Tutkimuksen kohteena oleva aihe on tunteita herättävä ja riskinä olikin tehdesämme sitä omassa työyhteisössämme, että se henkilöityy niin työnantajaan kuin työkavereihimme. Pidimme kuitenkin työssämme mielessä tutkimuksellisen otteen ja pidimme erillään henkilökohtaiset mielipiteet ja tunteet kerätessämme aineistoa ja analysoidessamme kyselyn vastauksia. Tutkimuksen laajempaa luotettavuutta ei voi arvioida koska kyselyn otanta oli määrältään suppea. Siitäkin huolimatta saimme kuitenkin yllättävän hyvin vastauksia. Tiedostamme, että vastauksiin voi vaikuttaa vielä tällä hetkellä se, että irtisanotuilla tunteet ovat pinnassa koska irtisanomisaika on vielä käynnissä. Toisaalta tuloksiin voi vaikuttaa ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla kuten tutkijat niitä laatiessaan. Tutkimuksen teoria on luotettavaa koska se perustuu lainsäädäntöön, viranomaisohjeisiin ja kirjallisuuteen.

Yhteenvetona voimme todeta, että yhteistoimintaneuvottelut valtiolla ovat tarkkaan säädeltyjä ja menettelyt perustuvat pääosin lakeihin ja virastokohtaisiin yhteistoimintasopimuksiin. Lakisääteinen muutosturva ja TE-toimiston tarjoamat palvelut ovat kaikkien irtisanottujen saatavilla tasavertaisesti. Edellytyksenä on kuitenkin irtisanotun oma aktiivisuus, myös niin että hän on TE-toimistossa työnhakijana ja osallistuu aktiivisesti tarjottuihin työllistämistä edistäviin palveluihin.

Näiden lakisääteisten palvelujen lisäksi tarjolla on työnantajakohtaisia muutostukitoimenpiteitä, jotka edistävät irtisanotun uudelleen työllistymistä tai muuhun ratkaisuun päätymistä, esimerkiksi irtisanoutumiskorvauksen tai eläköitymisen kautta.

Kaikista käytetyistä tukitoimenpiteistä ei ole tässä vaiheessa koottua tilastotietoa, kuten esimerkiksi työllistämismenpiteiden määräästä. Tekemämme kysely on kohdistettu niille virkamiehille, jotka olivat tutkimusajankohtana irtisanottuja. Otantaan ei sisällynyt heitä, jotka olivat aiemmin käyttäneet vapaaehtoisesti hyödykseen esimerkiksi irtisanoutumiskorvauksen, eläköitymisen tai 1+1-mallin mukana tuoman mahdollisuuden. Sen seurauksena vastaukset eivät ole yksi yhteen määrällisesti muun muassa siinä, mitkä ovat olleet käytetyimmät muutostukitoimenpiteet kaikkien ELY- ja KEHA-keskuksissa.

Työnantajalta saamiemme tilastotietojen mukaan 12.10.2015 mennessä irtisanoutumiskorvauksia oli käyttänyt seitsemän henkilöä ja 1+1-mallin mukaista tukea työllistymiseen toisen työnantajan palvelukseen neljä henkilöä. Näiden tietojen perusteella voimme päätellä, että työnantajan tarjoamat vapaaehtoiset tukitoimenpiteet ovat olleet tärkeitä ja antaneet monelle työntekijälle mahdollisuuden tehdä ratkaisuja elämässään joko työllistymällä uuteen työpaikkaan tai vaikkapa jäädä kotiin nauttimaan elämästä pitkän työuran jälkeen ennen varsinaista eläkeikää. Vapaaehtoisesti käytettyjen tukitoimenpiteiden osalta on ilmeistä, että niiden käytön myötä voitiin pienentää irtisanottavan henkilöstön kokonaismäärää.

Kyselyn vastauksista ilmenee, että tärkeimmiksi koetut tukitoimenpiteet henkilötasolla olivat 1+1-malli, työterveyshuollon palvelut, irtisanoutumiskorvaus, työllistymismenpiteet ja mahdollisuus uudelleensijoittumiseen samalla työnantajalla. Nämä kaikki ovat toimenpiteitä, joilla on hyötyä irtisanottavan tämän hetkiseen tai tulevaisuuden taloudelliseen tilanteeseen. Toki olisi toivottu enemmän konkreettista rahallista vastaantuloa, esimerkiksi ”kultaisen kädenpuristuksen” muodossa. Taloudellisten seikkojen lisäksi on huomioitava, että tärkeimpiin tukimuotoihin kuului työterveyshuolto, joka mahdollistaa muutostilanteessa neutraalin tuen prosessin käsittelyyn.

Yleisarvosanan perusteella muutostukitoimenpiteitä ei kuitenkaan koettu kovin onnistuneeksi eikä niiden nähty olevan kovin vaikuttavia oman tulevaisuuden kannalta. Esimerkkinä tästä, että irtisanominen on tapahtunut niin lähellä omaa eläköitymisikää, ettei työllistymismahdollisuuksia nähty kovin hyvänä, varsinkin tällä hetkellä vallitsevassa työmarkkinatilanteessa. Tiedotuksen monista kanavista huolimatta tärkeimmäksi tiedonsaantilähteeksi koettiin työkaverit. Työnantajan jakama tieto koettiin osittain hajanaiseksi ja nopeasti vanhentuneeksikin prosessin nopean kulun ja täsmentämättömän tiedon jakamisen vuoksi.

Oppimisprosessina tämä opinnäytetyö on ollut mieleenpainuva ja opettavainen monessakin mielessä. Kyseessä on ollut oikea työelämän tilanne joka on elänyt koko ajan ja tämä on pitänyt ottaa huomioon työtä tehdessä. Olemme huomanneet kuinka nopeasti tieto muuttuu. Esimerkiksi normien osalta, jos laki muuttuu voi vain vuodenkin takainen kirjallisuus olla tältä osin vanhentunutta. Olemme omasta mielestämme kehittyneet tämän prosessin aikana tiedonhaussa, hankkimamme tiedon yhdistämisestä käytäntöön sekä kirjallisen tiedon tuottamiseen. Hyvänä esimerkkinä oli meille ohjaustilanteessa esitetty kysymys; kenelle tätä työtä kirjoitamme? Ensin pidimme tätä pelkkänä tekstin tuottamisena, mutta kysymys herätti meidät todellisuuteen, että työtä voi joku lukea meidän lisäksi ja saada tarvitsemaansa tietoa. Toki tämä työ on kasvattanut meidän omaa osaamistamme ja tietämystämme aiheesta, joka voi koskettaa meitä tai läheisiämme työelämässä.

Näemme tässä aiheessa useita mahdollisuuksia jatkotutkimuksille. Tällä hetkellä irtisanotut virkamiehet eivät voi vielä hakea muutosta oikeusteilse ennen kuin irtisanomisaika on päättynyt. Tulevaisuudessa voi olla, että näistä irtisanomistapauksista on jo oikeuskäytäntöä, josta voi tehdä tutkimusta. Jatkotutkimusta voisi tehdä myös irtisanottujen selviytymisestä irtisanomisen jälkeen. Näemme myös, ettei tämä ollut hallinnossamme ensimmäinen eikä viimeinen irtisanomisaalto, koska valtion taloustilanteen vuoksi on erittäin suuri todennäköisyys uusille yhteistoimintaneuvotteluille irtisanomisineen. Uusien yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä voisi tutkia, ovatko muutostukitoimet säilyneet samanlaajuisina, niin lakisääteiset kuin työnantajan tarjoamat.

Lähtökohtana yhteistoimintaneuvotteluissa oli työnantajan tekemät irtisanomiset tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Tutkia voisi, miten ja kuinka pitkällä aikavälillä säästöt konkretisoituvat euroissa valtion kassaan kun huomioidaan muun muassa maksetut irtisanoutumiskorvaukset, 1 +1- malli sekä se, että osa irtisanottujen tekemistä työtehtävistä on ulkoistettu ostopalveluna hankittavaksi.

LÄHTEET

ELY-keskus 2013a. Kalatalous. Viitattu 2.6.2015. <http://www.ely-keskus.fi/web/ely/kalatalous?categoryId=14399#.Vf6Gl5fdWS>.

ELY-keskus 2013b. Lapin ELY-keskus esittelymateriaali. Viitattu 20.5.2015. http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57344/Lapin+ELY-keskus_esitely_fi_2013.pptx/8bcafa19-be56-43b5-9b78-0e7fc8c18452.

ELY-keskus 2013c. Lapin ELY-keskuksen tehtävät ja toiminta. Viitattu 20.5.2015. <http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-lappi-tehtavat-ja-toiminta#.Vf59FpfdWSe>.

ELY-keskus intranet 2015a. Kaivoserikoistumisen tehtävät ja vastuut on sovittu. Tulostettu 18.5.2015.

ELY-keskus intranet 2015b. Osallistu yrittäjyyden mahdollisuustyöpajaan. Tulostettu ELY-keskus intranet 20.4.2015.

ELY-keskus intranet 2015c. Syyskuussa 2014 käynnistyneet YT-neuvottelut ovat päättyneet. Irtisanomistarve toimintamäärärahoihin palkattujen osalta on vähentynyt merkittävästi muutostukipaketin tehokkaan käytön ansiosta. Tulostettu ELY-keskus intranet 7.5.2015.

ELY-keskus intranet 2015d. Taulukko käytettävissä olevista muutostukimuodoista. Tulostettu 20.2.2015.

ELY-keskus intranet. 2015e. Valtiokonttori, valtion henkilöstöpalvelut. Yhteistointaneuvottelut – irtisanottavia vähintään 10. Tulostettu 8.5.2015.

HE 90/2013 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 24.5.2015. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130090>.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 24.5.2015. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157#idp3067328>.

HE 152/2013 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 25.5.2015. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130152>.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2013. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Hyppänen, R. 2013. Tiukka tilanne – käytännön neuvoja työvoiman sopeuttamiseen ja uudistustyöhön. Johtamisen käsikirjat: Kauppalehti.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: Otava.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KEHA-keskus 2015a. KEHA-keskuksen palvelut. Viitattu 2.5.2015.
<http://www.keha-keskus.fi/palvelumme/>.

KEHA-keskus 2015b. KEHA-keskuksen toiminta. Viitattu 2.5.2015.
<http://www.keha-keskus.fi/toimintamme/>.

KEHA-keskus intranet 2015a. Ohje ELY-keskuksissa ja KEHA-keskuksessa muutoksen kohteena olevan henkilöstön muutoskeskustelujen käyntiin. Tulostettu KEHA-keskus intranet 25.5.2015.

KEHA-keskus intranet 2015b. Ohje omaehtoisen opiskelun tukeminen ELY-keskuksissa, TE-toimistoissa ja KEHA-keskuksessa. Tulostettu KEHA-keskus intranet 3.9.2015.

KEHA-keskus intranet 2015c. Sopimus yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksissa (ELY-keskukset), työ- ja elinkeinotoimistoissa (TE-toimistot) ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksessa (KEHA-keskus). TEM/2427/02.03.02/2014. Tulostettu KEHA-keskus intranet 29.5.2015.

KEHA-keskus intranet 2015d. Yhteistoimintajaostojen perustaminen / täydentäminen yhteistoimintaneuvotteluja varten. Tulostettu KEHA-keskus intranet 26.1.2015.

KEHA-keskus intranet 2015e. Yrittäjyyskoulutus verkossa. Tulostettu KEHA-keskus intranet 20.3.2015.

KHO:2012:147.

KHO:2012:3687.

Koskinen, S. & Kulla, H. 2013. Virkamiesoikeuden perusteet. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen taito. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233.

Opintovapaalaki 9.3.1979/273.

Romo, S. & Siitonen, S. 2006. Muutosturva – tie työllistymiseen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Susiluoto, T. 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM:n alueosaston ylläjohtajan vierailu Lapin ELY-keskuksen henkilöstötilaisuudessa 4.2.2015.

TE-palvelut 2014a. Työnhakijan ja työnantajan muutosturva. TEOI fi 6/2014. Viitattu 27.8.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/muutosturva_esite.pdf.

TE-palvelut 2014b. Yrittäjäksi kouluttautuminen. Viitattu 26.4.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/yrittajaksi_kouluttautuminen/index.html.

TE-palvelut 2015a. Henkilöstön vähentäminen ja muutosturva. Viitattu 24.5.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/faktalehdet/Faktalehti_6.pdf.

TE-palvelut 2015b. Starttiraha – aloittavan yrittäjän tuki. Viitattu 6.5.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/starttiraha/index.html.

TE-palvelut 2015c. Työllistymistä edistävät palvelut ja kulukorvaus. Viitattu 2.9.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/palvelut_ja_kulukorvaus/index.html.

Terveystalo. Työhyvinvointi muutoksessa –työterveyshuolto tukena. Työterveyspsykologi Johanna Ropposen Power Point- esitys 28.11.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a. Muutoksen kohteena olevien henkilöiden tukeminen. Tulostettu ELY-keskus intranet 20.2.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa.

TEM/2192/03.01.04/2014. Viitattu 6.5.2015. http://finlex.fi/data/normit/41984-TEM2192FinlexOhje_.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015a. Opas de minimis –tuesta. EU:n valtiontukisäännöt. TEM oppaat ja muut julkaisut 9/2015. Viitattu 23.9.2015. http://www.tem.fi/files/42606/6_2015_de_minimistuki_30032015.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta. TEM/871/00.03.05.02/2015. Viitattu 2.9.2015. http://finlex.fi/data/normit/42135-TEM871Ohje_julkisesta_ty_voima__ja.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015c. TEM aloittaa yt-neuvottelut ministeriössä ja ELY-keskuksissa. Viitattu 24.5.2015. https://www.tem.fi/ajankohtaista/uutiskirjearkisto/arkisto_2014/uutiskirje_18.9.2014/tem_aloittaa_yt-neuvottelut_ministeriossa_ja_ely-keskuksissa.116051.news.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Valtiokonttori. 2013. Ohje esimiehille ja henkilöstölle muutoskeskustelujen käymisestä. Viitattu 20.4.2015. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Uudelleensijoittaminen_ja_liikkuvuus/Esimiehenä_muutosorganisaatiossa/Muutoskeskustelu_ja_valmennus.

Valtiokonttori. 25.8.2015. Virkajärjestely ja rekrytointi valtiolla. Viitattu 2.9.2015 http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Uudelleensijoittaminen_ja_liikkuvuus/Valtiotyönantajan_muutostuet/Virkajärjestely_ja_rekrytointi_valtiolla/Virkajärjestely_ja_rekrytointi_valtiolla%2854673%29.

Valtiovarainministeriö. 2013. Muutosturvasäännökset valtionhallinnossa. Viitattu 24.3.2015. <http://vm.fi/documents/10623/307719/Muutosturvas%C3%A4%C3%A4nn%C3%B6kset+valtionhallinnossa/85889706-7fd8-406b-a589-4b21e02ca2af>.

Valtion virkamiesasetus 14.11.1994/197.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.

Valtion virka- ja työehtosopimus 2014 – 2017. Viitattu 24.5.2015. http://vm.fi/documents/10623/1107479/Valtion_virka-ja-tyoehdot_2014-2017/5f1642bd-dc19-437e-9baa-befa91f15fef.

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyyssölä, M. 2009. Käytännön työoikeutta esimiehille. 4 painos. Helsinki: WSOYpro.

LIITTEET

- Liite 1. Muutoskeskustelupöytäkirja
- Liite 2. Sopimus henkilön siirrosta toisen työnantajan palvelukseen
- Liite 3. Kyselylomake henkilöstölle muutostukitoimenpiteistä
- Liite 4. Kyselylomake henkilöstökoordinaattorille muutostukitoimenpiteistä

Liite 1.



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Muutoskeskustelupöytäkirja

Nimi	
Virka/tehtävänimike	Esimies
Virasto / yksikkö	Muut läsnäolijat
Keskustelun aikana esimies käy läpi seuraavat asiat	
<ul style="list-style-type: none"> - Henkilö ei ole tullut valituksi haettavana olleisiin avain -/ muihin tehtäviin tai henkilön tehtävät ovat vähentyneet muutosten johdosta. Mikäli työnantajalla ei ole tarjota toista tehtävää, ilmoitetaan mahdollisuus tulla irtisanotuksi. - Kerrotaan toimintatapa, miten työnantaja ilmoittaa avoimeksi tulevista tehtävistä muutoksen kohteena olevalle. - Korostetaan henkilön omaa vastuuta seurata työpaikkoja - Kerrotaan muutostukipaketin sisältö. - Korostetaan, että sijoittumista edistävä tukeminen päättyy, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua vaativuudeltaan vastaavaa työtä omalla työssäkäyntialueellaan. - Kerrotaan henkilöstökoordinaattorin kanssa käytävästä sijoittumiskeskustelusta 	
Henkilön halukkuudet eri vaihtoehtoihin	
<input type="checkbox"/> haluan ensisijaisesti jatkaa palvelusta tässä virastossa / hallinnonalalla / valtionhallinnossa <input type="checkbox"/> haluan siirtyä muun työnantajan palvelukseen <input type="checkbox"/> olen kiinnostunut siirtymään työhön oman työssäkäyntialueen ulkopuolelle <input type="checkbox"/> haluan eläkejärjestelyyn <input type="checkbox"/> olen kiinnostunut yrittäjyydestä <input type="checkbox"/> muu ratkaisu, mikä?	
Lisätietoja	
Suunnitelma henkilön sijoittumiseksi / uuden työn löytämiseksi	
1) Tavoite	
2) Osaaminen	
3) Keinot	
Liitteet	
ALLEKIRJOITUKSET Tästä pöytäkirjasta on allekirjoitettu kaksi samansisältöistä kappaletta, toinen henkilölle itselleen ja toinen toimitetaan ao. ELYn hallintojohtajalle, joka toimittaa allekirjoitetusta pöytäkirjasta kopion henkilöstökoordinaattorille. Esimiehelle jää pöytäkirjan kopio.	
Paiikka.....	Aika / 2015
Virkamies / työntekijä	Esimies

Liite 2 1(3)

Mallipohja

Sopimus

pvm

SOPIMUS HENKILÖN SIIRROSTA TOISEN TYÖNANTAJAN PALVELUKSEEN

1. Sopijapuolet

Uusi työnantaja

Vanha työnantaja

X:n ELY-keskus

2. Sopimuksen kohde ja tarkoitus

Tämän sopimuksen tarkoituksena on auttaa X:n ELY-keskuksen (jäljempänä ELY-keskus) henkilöstöä muutos- ja uudelleensijoitustilanteissa. Osapuolten tavoitteena on henkilön pysyvä työllistyminen. ELY-keskuksen irtisanomisuhan kohteena olevaa NN:ää (jäljempänä siirron kohteena oleva henkilö) tuetaan uuden työpaikan avulla tavoitteena pysyvä työllistyminen.

Tällä sopimuksella sovitaan ko. virkamiehen siirtämisestä työskentelemään uuden työnantajan palvelukseen toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.

Siirron kohteena oleva henkilö siirtyy työskentelemään uuden työnantajan palvelukseen siten, että hän on yhden vuoden ajan palvelussuhteessa ELY-keskukseen ja ELY-keskus vastaa tältä ajalta henkilön palkkakustannuksista ja muista työnantajavelvoitteista. Uusi työnantaja työllistää siirron kohteena olevan henkilön tämän jälkeen toistaiseksi voimassa olevalla palvelussuhteella vähintään yhdeksi vuodeksi.

Siirron kohteena olevan henkilön työskentely uuden työnantajan palveluksessa alkaa xx.xx.xxxx (jäljempänä aloitusaika).

Sopimus perustuu valtion virkamieslain (750/1994) 20 §:ään, jonka nojalla virkamies voidaan suostumuksellaan ja vastaanottavan työnantajan suostumuksella siirtää määräajaksi työskentelemään toisessa virastossa tai muun työnantajan palveluksessa, jos siirto edistää palvelussuhteen jatkumista tai työllistymistä.

ELY-keskus ja uusi työnantaja toteavat tämän sopimuksen olevan valtionhallinnossa annettujen ohjeiden (VM:n päätös 15.2.2012, VM/305/00.00.00/2012) mukaista muutosturvan toteuttamista, jolla työllistyminen turvataan vähintään kahdeksi vuodeksi.

Liite 2 2(3)

3. Siirtoprosessin pääkohdat*3.1. Yhteyshenkilöt*

ELY-keskus ja uusi työnantaja nimeävät yhteyshenkilöt, joiden tehtävänä on hoitaa siirrosta aiheutuvat juoksevat asiat. Yhteyshenkilöllä ei ole oikeutta muuttaa sopimusta. Yhteyshenkilön vaihtumisesta on heti ilmoitettava kirjallisesti toisen Sopijapuolen yhteyshenkilölle.

Uuden työnantajan yhteyshenkilöt:
NN ja NN

Vanhan työnantajan yhteyshenkilöt (nimetään KEHA-keskuksesta):
NN ja NN

3.2. Siirtomenettely

Siirron kohteena oleva henkilö on palvelussuhteessa ELY-keskukseen ensimmäisen vuoden ajan aloitusajasta lukien, ja palvelussuhteen ehdot (palkkaus, vuosiloma jne.) ovat valtion palvelussuhteen ehtojen mukaiset. Siirron kohteena oleva henkilö on kuitenkin uuden työnantajan työnjohdon ja valvonnan alaisena.

Siirron kohteena oleva henkilö on ensimmäisen vuoden jälkeen toiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa uuteen työnantajaan ja uusi työnantaja sitoutuu työllistämään henkilön vähintään yhden vuoden ajan. Tavoitteena on henkilön pysyvä työllistyminen. Ensimmäisen vuoden jälkeen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät uuden työnantajan noudattamien työehtosopimusten mukaisesti.

Henkilöä koskevat tiedot käsitellään luottamuksellisina.

3.3. Työ- tai virkasuhde uuteen työnantajaan

Uusi työnantaja tekee siirron kohteena olevan henkilön kanssa toiseksi voimassa olevan työsopimuksen siten, että sopimukseen perustuva palvelussuhde alkaa vuoden kuluttua aloitusajasta lukien. Työ- tai virkasuhteen ehdot käsitellään yhdessä vanhan työnantajan yhteyshenkilön kanssa. Työ- tai virkasuhteessa tulee noudattaa voimassa olevaa alan työ- tai virkaehtosopimusta ja muuta työlainsäädäntöä. Muista työ- tai virkasuhteen ehdoista sovitaan uuden työnantajan ja siirron kohteena olevan henkilön välillä.

Siirron kohteena olevan henkilön virkasuhde ELY-keskukseen päättyy vuoden kuluttua aloitusajasta lukien. Vanhan työnantajan yhdysenkilö huolehtii siirron kohteena olevan henkilön palvelussuhteen päättämisestä suoraan henkilön kanssa.

Uusi työnantaja sitoutuu siihen, ettei se sovi koeajasta siirtyvän henkilön kanssa.

Liite 2 3(3)

4. Palkkakustannusten jakautuminen

Tällä sopimuksella sovitaan virkamiehen siirtämisestä työskentelemään uuden työnantajan palveluksessa. Siirron kohteena oleva henkilö on virkasuhteessa ELY-keskukseen ensimmäisen vuoden ajan ja ELY-keskus vastaa palkkakustannuksista tältä ajalta.

Uusi työnantaja vastaa ensimmäisen vuoden jälkeen palkkakustannuksista ja muista työnantajavelvoitteista.

Muista korvauksista (ylitöistä tai muusta johtuen) ja niitä koskevasta menettelystä sovitaan tarpeen tullen erikseen nimettyjen yhteys henkilöiden kesken siten, että lähtökohtaisesti ELY-keskus vastaa omalta vastuuajaltaan vain säännöllisen työajan palkkaa vastaavista kustannuksista.

Uusi työnantaja vastaa kaikista itselleen mahdollisesti aiheutuvista työhönottoon liittyvien tai muiden mahdollisten toimenpiteiden kustannuksista.

5. Siirron kohteena olevan henkilön suojaaminen

Uudella työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa siirron kohteena olevaa henkilöä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla kahden (2) vuoden aikana aloitusajasta lukien.

Yksilöllisillä perusteilla irtisanominen on ensimmäisenä vuonna mahdollista, mikäli ELY-keskus olisi vastaavalla perusteella voinut irtisanoa virkamiehensä tai työntekijänsä.

6. Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan allekirjoituspäivänä kummankin osapuolen allekirjoituksin ja on voimassa kaksi vuotta siitä kun siirron kohteena oleva henkilö on aloittanut työskentelyn uuden työnantajan palveluksessa.

Sopijapuolella on yksipuolisesti oikeus purkaa sopimus päättymään välittömästi, mikäli toinen osapuoli rikkoo olennaisesti tämän sopimuksen ehtoja. Sopimuksen purkamisen on tapahduttava kirjallisesti toisen Sopijapuolen yhteyshenkilölle.

7. Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin Sopijapuolelle.

paikka pvm

Uusi työnantaja

X:n ELY-keskus

XX

NN


Ylijohtaja

MM

Hallintojohtaja

Liite 3 1(4)

<https://www.webpolsurveys.com/Preview/PreviewQuestions.as...>



LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

KYSELY MUUTOSTUKITOIMENPITEISIIN LIITTYVISTÄ KOKEMUKSISTA

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

☐ Mies
☐ Nainen

2. Työurasi pituus (vuosia)

Yhteensä

josta ELY/KEHA-keskuksessa

3. Ikäsi

☐ 18-45
☐ 46-55
☐ 56+

KOKEMUKSIA MUUTOSTUKITOIMENPITEISTÄ

4. Miten hyvin tunsit käytettävissä olevat työnantajan tarjoamat eri muutostukitoimenpiteet?
(4=hyvin, 1=heikosti)

	4	3	2	1
Muutoskeskustelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuollon palvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudelleensijoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irtisanottujen takaisinottovelvollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuettu työllistyminen toisen työnantajan palvelukseen (mm. Heli/Valtiolle.fi-virkajärjestelmä, virkasiirrot jne)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1+1 malli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintovapaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistymisvapaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virkavapaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyysspolku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irtisanoutumiskorvaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mitä seuraavista muutostukitoimenpiteistä olet käyttänyt?

☐ Muutoskeskustelut
☐ Työterveyshuollon palvelut
☐ Uudelleensijoitus
☐ Irtisanottujen takaisinottovelvollisuus
☐ Tuettu työllistyminen toisen työnantajan palvelukseen (mm. Heli/Valtiolle.fi-virkajärjestelmä, virkasiirrot jne)

1 / 5
21.10.2015 20:43

Liite 3 2(4)

<https://www.webropol-surveys.com/Preview/PreviewQuestions.as...>

- ☐ 1+1 malli
- ☐ Opintovapaa
- ☐ Työllistymisvapaa
- ☐ Virkavapaus
- ☐ Yrittäjyyspolku
- ☐ Irtisanoutumiskorvaus
- ☐ En ole käyttänyt

6. Mitkä muutostukitoimenpiteistä koet tärkeimmiksi? (valitse kolme tärkeintä)

- ☐ Muutoskeskustelut
- ☐ Työterveyshuollon palvelut
- ☐ Uudelleensijoitus
- ☐ Irtisanottujen takaisinottovelvollisuus
- ☐ Tuettu työllistyminen toisen työnantajan palvelukseen (mm. Heli/Valtiolle.fi-virkajärjestelmä, virkasiirrot jne)
- ☐ 1+1 malli
- ☐ Opintovapaa
- ☐ Työllistymisvapaus
- ☐ Virkavapaa
- ☐ Yrittäjyyspolku
- ☐ Irtisanoutumiskorvaus

7. Kuinka onnistuneeksi koet muutostukipaketin kokonaisuudessaan?

	4	3	2	1	
Hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Heikko

8. Onko mielestäsi toimenpiteillä todellista vaikuttavuutta oman tulevaisuutesi kannalta?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Perustelut?

9. Olisitko kaivannut jotain muuta tukea? Jos niin mitä?

TIEDOTTAMINEN

10. Miten hyvin mielestäsi muutostukeen liittynyt tiedotus onnistui? (4=hyvin, 1=heikosti)

	4	3	2	1
Yt-infot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sähköposti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstökoordinaattori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luottamusmies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työkaverit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu, mikä/kuka?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kerro tässä mikä tiedotuksessa onnistui hyvin ja missä olisi kehitettävää? Mistä sait parhaiten tietoa?

Liite 3 3(4)

<https://www.webpolsurveys.com/Preview/PreviewQuestions.as...>**KOKEMUKSIA YT-PROSESSISTA**

12. Kuvaile tässä kokemuksiasi yt-prosessista. (mm. miten koit yt-prosessin etenevän omalta kohdaltasi tai yleisesti? kuka prosessia mielestäsi johti, tiesitkö miten prosessi etenee, missä mennään ja mitä on tulossa?)

13. Käytitkö ammattiyhdistyksen tai TE-toimiston tukea? (kerro mitä palveluja/tukea?)

14. Minkälaisena koit irtisanomistilanteen? (mm.kuka ja miten irtisanominen suoritettiin? perusteltiinko asiaa? keskusteltiinko tilanteesta asiasta enemmän?)

15. Saitko tukea irtisanomisen jälkeen? (keneltä? keneltä olisit toivonut enemmän tukea?)

16. Käsiteltiinkö/käsittelitkö tilanteesta syntyneitä tunteita työpaikalla? (miten/kenen kanssa? tai missä muualla/kenen muun kanssa? ei nimiä vaan kuvaus esim. puolison, työterveydessä jne.)

17. Kuvaile minkälaisena näit/toivoit tulevaisuutesi muodotustuvan ELY/KEHA-keskuksen työntekijänä ennen YT-prosessia?

Liite 3 4(4)

<https://www.webpolsurveys.com/Preview/PreviewQuestions.as...>

18. Suositteletko työnantajaa tuttavillesi/läheisillesi mahdollisena työnantajana?

☐ Kyllä

☐ En

☐ Perustelut?

19. Palaisitko samalle työnantajalle jos siihen tulee mahdollisuus?

☐ Kyllä

☐ En

☐ Ehkä

☐ Perustelut?

20. Mikä työllisyystilanteesi on tällä hetkellä? (kerro mikä tilanteesi on tällä hetkellä ja/tai onko siihen tulossa muutoksia)

21. Minkälainen jaksamisesi on tällä hetkellä?

Hyvä 4 3 2 1 Heikko
☐ ☐ ☐ ☐

22. Muuta kerrottavaa/ajatuksia muutostuesta ja/tai yt-prosessista?

23. Kaikki vastauksesi edellisiin kysymyksiin käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä lainata suoraan opinnäytetyössämme.

Tässä kohdassa voit vapaasti kertoa kokemuksiasi prosessista sellaisessa muodossa, että voisimme niitä suoraan lainata tekstissämme.

0% valmiina

Liite 4 1(2)

KYSELY MUUTOSTUKITOIMENPITEISIIN LIITTYVISTÄ KOKEMUKSISTA**KOKEMUKSIA MUUTOSTUKITOIMENPITEISTÄ**

1. Mitkä muutostukitoimenpiteistä koet tärkeimmiksi? (valitse kolme tärkeintä)

- ☐ Muutoskeskustelut
☐ Työterveyshuollon palvelut
☐ Uudelleensijoitus
☐ Irtisanottujen takaisinottovelvollisuus
☐ Tuettu työllistyminen toisen työnantajan palvelukseen (mm. Heli/Valtiolle.fi-virkajärjestelmä, virkasiirot jne)
☐ 1+1 malli
☐ Opintovapaa
☐ Työllistymisvapaa
☐ Virkavapaus
☐ Yrittäjyyspolku
☐ Irtisanoutumiskorvaus
☐ Perustelut valinnalle:

2. Kuinka onnistuneeksi koet tarjolla olleet muutostukitoimenpiteet kokonaisuudessaan?

4 3 2 1
 Hyvä ○ ○ ○ ○ Heikko

3. Olisitko kaivannut jotain muita tukimuotoja tarjolla olleeseen pakettiin?

4. Arvioi miten tukipaketin laajuus vaikutti yt-prosessin lopputulokseen ja siitä syntyneisiin kustannussäästöihin?

TIEDOTTAMINEN

5. Miten hyvin mielestäsi muutostukeen liittynyt tiedotus onnistui?

4 3 2 1
 Hyvin ○ ○ ○ ○ Heikosti

6. Kerro tässä mikä tiedotuksessa onnistui hyvin ja missä olisi kehitettävää?

Liite 4 2(2)

KOKEMUKSIA YT-PROSESSISTA

7. Kuvaile miten olet kokenut henkilöstökoordinaattorin roolin? Esim. Saitko tehtäviisi tukea riittävästi, olisitko kaivannut jotain lisää? Kenet koit tärkeimmiksi yhteistyökumppaneiksi prosessissa? Oliko kokonaisprosessin läpiviemiseen riittävästi aikaa?

8. Onko käyty prosessi edennyt aina kaavamaisesti samalla tavalla? Vai onko tehty tapauskohtaisia ratkaisuja; esim. irtisanoutumiskorvauksen myöntäminen tai maksaminen?

9. Onko otettu yhteyttä sellaisissa tapauksissa, että yt-prosessissa olisi toimittu laittomasti? Onko odotettavissa mahdollisia oikeudenkäyntejä?

10. Muuta kerrottavaa/ajatuksia muutostuesta ja/tai yt-prosessista?

11. Kaikki vastaukset edellisiin kysymyksiin käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä lainata suoraan opinnäytetyössämme.

Tässä kohdassa voit vapaasti kertoa kokemuksiasi prosessista sellaisessa muodossa, että voisimme niitä suoraan lainata tekstissämme.